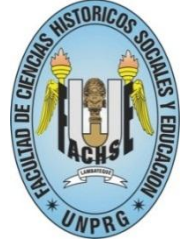




UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**



**Unidad de Posgrado de
Ciencias Histórico Sociales y Educación**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

TESIS

**Programa “Desarrollo del Talento Humano” para la gestión
de procesos pedagógicos en directoras del nivel inicial,
Arequipa, 2018.**

Tesis presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la
Educación con Mención en **Gerencia Educativa Estratégica**

PRESENTADA POR:

AUTORA:

Rondón Jiménez Maritza Rosario

ASESOR:

M.S.c. Fernández Vásquez Evert

**LAMBAYEQUE – PERÚ
2019**

Programa “Desarrollo del Talento Humano” para la gestión de procesos pedagógicos en directoras del nivel inicial, Arequipa, 2018.

PRESENTADA POR:

Rondón Jiménez Maritza Rosario
AUTORA

M.S.c. Fernández Vásquez Evert
ASESOR

Presentada a la Unidad de Posgrado de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la FACHSE de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado de MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA.

APROBADO POR:

Dr. Manuel Bances Acosta
Presidente del Jurado

MSc. Laura Isabel Altamirano Delgado
Secretaria del Jurado

MSc. Martha Ríos Rodríguez
Vocal del Jurado

DEDICATORIA

Gracias a Dios por permitirme cumplir mi objetivo, a mis queridos familiares, les dedico mi esfuerzo y dedicación en cada período en la escuela de pos grado; son la razón que me lleva a seguir superándome día a día, para conseguir mis considerados ideales de superación, quiero mostrarles que cuando se quiere alcanzar algo en la vida, no hay tiempo ni obstáculo que lo impida para conquistarlo.

A todas las personas que invariablemente me acompañan, gracias por impulsar y fortalecer mi desempeño docente, mi agradecimiento interminablemente.

Maritza Rosario Rondón Jiménez

AGRADECIMIENTO

Expreso reconocimiento a los trabajadores docentes y administrativos de la Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales Y Educación del programa de Maestría en Gerencia Educativa Estratégica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

También agradezco a las profesoras Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018, por su valiosa participación en la recolección de datos.

Reconocimiento a mi asesor, por su respeto, responsabilidad y dedicación en todo el proceso del presente trabajo de indagación.

Maritza Rosario Rondón Jiménez

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. Ubicación contextual	12
1.2 Proceso histórico del problema	24
1.3. Manifestaciones y características de la problemática	25
1.4. Metodología de la investigación	26
1.4.1. Enunciado del Problema	26
1.4.2. Objeto y Campo de Estudio	26
1.4.3. Objetivos de la Investigación	26
1.4.4. Hipótesis	27
1.4.5. Variables	27
1.4.6. Diseño de Contrastación de la Hipótesis	27
1.4.7. Población y muestra	28
1.4.8. Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
1.4.9. Métodos y procedimientos para la recolección de datos	29
1.4.10. Análisis estadístico de los datos	29

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema	30
2.2. Base teórica	31
2.2.1. Teorías que respaldan el trabajo de investigación	35

2.2.1.1. Teoría de gestión del talento humano	35
A) Proceso pedagógico: Apoyo pedagógico para la planificación	38
B) Proceso pedagógico: Monitoreo del trabajo docente en el aula	39
C) Proceso pedagógicos: Acompañamiento y fortalecimiento docente	40
D) Proceso pedagógico: Seguimiento de los aprendizajes.....	41

CAPITULO III

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.1. Guía de entrevista	43
-------------------------------	----

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está enmarcado dentro del desarrollo del talento humano, para la gestión de procesos pedagógicos en directoras del nivel inicial, en la región de Arequipa, se ha efectuado durante el proceso de indagación; contexto que determino dificultades en las directoras en cuanto a la gestión de procesos pedagógicos, específicamente en la planificación curricular, apoyo pedagógico y asesoría colegiada, asimismo problemas en el monitoreo del trabajo docente en el aula, en relación al cronograma, manejo de rubricas y sistematización de resultados, también en el proceso de acompañamiento, fortalecimiento del trabajo docente, con inconvenientes en el diagnóstico de necesidades, grupos de interaprendizaje, talleres de capacitación, pasantías y círculos de lectura. Del mismo modo contrariedades en el seguimiento de los aprendizajes, informe a las familias, seguimiento, calificación descriptiva y diagnóstico preciso por áreas curriculares.

Los argumentos anteriores sirvieron de base para diseñar y aplicar el programa de “Desarrollo del talento humano” basado en la teoría de Chiavenato David, resaltando que el desarrollo del talento humano, establece el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el discernimiento es el capital más valioso del siglo XXI. Se trata de saber hacer. Simbolizar, utilizar y aprovechar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, destreza es la innovación del conocimiento en corolario. Se trata de estar al corriente y considerar la realidad y el contexto. Representa saber conseguir datos y averiguación, tener hálito crítico, juzgar los hechos, preconizar con equilibrio y definir prelación. Se trata de saber hacer que acontezca. La actitud emprendedora, condesciende para conseguir y resaltar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, añadir valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los efectos. Es lo que lleva a la persona a conseguir la autorrealización de su potencial.

El estudio concluye que el nivel de eficacia del programa “Desarrollo del talento humano” mejora significativamente la gestión de procesos pedagógicos, en

Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa-2018. Resultados que se reflejan en la comprobación de hipótesis de la Prueba t para medias de dos muestras emparejadas entre la entrada y salida, Al observar que el valor de significancia es 0,00 que es inferior a ($p < 0,01$) con influencia directa entre la media inicial y la media final entre las variables. Es decir la diferencia de las medias de la prueba de entrada y de salida es significativa por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Talento humano, gestión, procesos, pedagógico.

ABSTRACT

The present research work is framed within the development of human talent, for the management of pedagogical processes in directors of the initial level, in the region of Arequipa, it has been carried out during the process of inquiry; context that determined difficulties in the directors regarding the management of pedagogical processes, specifically in the curricular planning, pedagogical support and collegial counseling, as well as problems in the monitoring of the teaching work in the classroom, in relation to the schedule, management of rubrics and systematization of results, also in the process of accompaniment, strengthening of the teaching work, with problems in the diagnosis of needs, inter-learning groups, training workshops, internships and reading circles. In the same way, contrarities in the follow-up of the learning, inform the families, follow-up, descriptive qualification and precise diagnosis by curricular areas.

The above arguments served as a basis for designing and implementing the "Human Talent Development" program based on Chiavenato David's theory, emphasizing that the development of human talent establishes the result of learning to learn, continuously, given that the Discernment is the most valuable capital of the 21st century. It's about knowing how to do. It symbolizes using and taking advantage of knowledge, whether to solve problems or situations, create and innovate. In other words, dexterity is the innovation of knowledge in corollary. It is about being current and considering the reality and the context. Represents knowing how to get data and inquiry, have a critical breath, judge the facts, advocate with balance and define priorities. It is about knowing how to make it happen. The entrepreneurial attitude is condescending to achieve and highlight goals, take risks, act as an agent of change, add value, reach excellence and focus on the effects. It is what leads the person to achieve the self-realization of their potential.

The study concludes that the level of effectiveness of the program "Development of human talent" significantly improves the management of pedagogical

processes, in Directors of Educational Institutions focused on the Initial Level, Arequipa- 2018. Results that are reflected in the test hypothesis of the Test t for means of two samples matched between the input and output, Noting that the value of significance is 0.00 that is less than ($p < 0.01$) with direct influence between the initial mean and the final average between the variables. That is, the difference between the means of the entrance and exit tests is significant, so the research hypothesis is accepted.

Keywords: Human talent, management, processes, pedagogy.

INTRODUCCION

Los postreros cien anuarios, expresan que aproximadamente todos los establecimientos se han transformado, menos las instituciones educativas, manteniendo su disposición auténtica y es el sitio social donde hay mayor ausencia de evoluciones. El diseño institucional de la escuela tiene un desacuerdo estructural entre lo que se hace y aquello que pensamos para el siglo XXI. (Barber & Mourshed, 2012). En el presente escenario el estado peruano ha realizado diversas propuestas, a partir de la reforma de la escuela, se plantea alcanzar resultados ansiados con cambios estructurales desplegando un modelo de gestión escolar a partir del liderazgo educativo del equipo directivo, que consienta las situaciones necesarias para alcanzar los aprendizajes fundamentales, deseables y necesarios en las y los estudiantes. Por lo tanto la contemporánea indagación se enmarca dentro de la gestión de procesos pedagógicos como el conjunto de gestiones proyectadas, constituidas y concernidas entre sí, que comienza con el fusión de una escuela, liderado por el equipo directivo para suscitar y certificar el logro de los aprendizajes.

En el actual escenario se configurara un enfoque de liderazgo pedagógico, entendiéndose que, un líder que influya, inspire y movilize las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. (MINEDU, 2016). En esta atmósfera, las escuelas obtienen el compromiso de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos. En el marco de una sabiduría ética y recíproca, se edifica una visión común de toda la corporación educativa que inculca, acomoda y acompaña el fortalecimiento de capacidades y el responsabilidad de sus miembros para crear entornos propicios y hacerse solidarios del logro de instrucciones de las y los estudiantes.

Dentro del presente contexto, el estudio de la gestión del talento humano tiene como enfoque gestionar con las personas; es decir, se trata de una nueva visión, ya no como simples sujetos pasivos del proceso, sino fundamentalmente como sujetos activos que toman decisiones, emprenden acciones, crean innovaciones y agregan valor a las organizaciones. Es más, la persona es vista como un agente

proactivo, dotado de visión propia y, sobre todo, de inteligencia, que es la mayor de las habilidades humanas, la más avanzada y sofisticada. (Chiavenato, 2009).

Durante el desarrollo del ejercicio profesional en diversos escenarios, se observó que la mayoría de las directoras del nivel de Educación Inicial, que pertenecen a algunas instituciones focalizadas donde se aplica el nuevo currículo, manifiestan dificultades en la gestión de procesos pedagógicos, específicamente en el proceso de orientación de la planificación de proyectos, para precisar los propósitos, competencias, capacidades y estándares de aprendizaje, desempeños por edad y enfoques transversales; las directoras se encuentran contrariadas e inseguras de la forma en cómo se está desarrollando su gestión. Existe una práctica docente basada en el aprendizaje insuficientemente colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella. Conduciéndose de manera limitada en la planificación sobre la base del conocimiento de procesos pedagógicos, hacia el logro de metas de aprendizaje. Lo que trae como consecuencia el limitado monitoreo del trabajo docente en el aula. Con el diseño de instrumentos de gestión escolar no participativos, teniendo escasamente en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social. También en el limitado monitoreo y orientación del proceso de evaluación de los aprendizajes, a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. Así mismo se aprecia contrariedad en el acompañamiento y fortalecimiento de docentes, en relación a problemas en el uso de estrategias y recursos metodológicos. De la misma manera se ha observado conflictos en el seguimiento de los aprendizajes del directivo, con problemas específicamente en la medición del nivel de la competencia del nuevo currículo.

Por lo expuesto el **Problema** de investigación es: ¿El programa “Desarrollo del talento humano” mejorará la gestión de procesos pedagógicos en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018?

El **objeto** de estudio es evaluar el nivel de gestión de procesos pedagógicos antes y después de aplicar el programa de desarrollo del talento humano.

El **objetivo** general es determinar el nivel de eficacia del programa “Desarrollo del talento humano” para mejorar la gestión de procesos pedagógicos en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

Los **objetivos específicos** son tres:

- a) Identificar con una prueba de entrada, el nivel de desempeño de la gestión de procesos pedagógicos en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018
- b) Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano” para mejorar la gestión de procesos pedagógicos en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018
- c) Establecer la diferencia entre el nivel de entrada y de salida del nivel de la gestión de procesos pedagógicos, luego de aplicar el programa “Desarrollo del talento humano” en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

El campo de acción: Desarrollo del talento humano y la gestión de procesos pedagógicos.

Dentro de las tareas realizadas en el proceso de investigación se hizo requerimiento de:

1. Revisión de trabajos e informes de investigación para conocer el contexto.
2. Análisis documental: Lista de instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la Educación Básica Regular de la Carrera Pública Magisterial, que han sido focalizadas para aplicar el Currículo Nacional y Programa curricular en el Perú, resaltando la región Arequipa.
3. Se elaboró un instrumento designado guía de entrevista para identificar el nivel de gestión de procesos pedagógicos de directoras de Instituciones Educativas focalizadas.

4. Revisión de fuentes bibliográficas, tesis de investigación, lincografía para identificar antecedentes de estudio, base teórica y elaboración del programa desarrollo del talento humano.

Las hipótesis

Si aplicamos el programa “Desarrollo del talento humano” entonces mejorará significativamente la gestión de procesos pedagógicos en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

Este trabajo de investigación consta de tres capítulos:

En el **capítulo I** se encuentra el análisis del objeto de estudio, ubicación contextual de las Instituciones focalizadas en la región Arequipa, proceso histórico del problema, manifestaciones y características de la problemática y descripción de la metodología.

En el **capítulo II** “Marco teórico” expresa en forma nítida los antecedentes, base teórica y dentro de ellas hacemos referencia a procesos pedagógicos en Directoras y programa desarrollo del talento humano.

En el **capítulo III** “Resultados y discusión” se presenta la propuesta del programa y resultados de la investigación

Posteriormente se presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos. Finalmente dejamos al buen criterio del jurado calificador la apreciación del presente informe de investigación.

La Autora.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. Ubicación contextual

La presente investigación está ubicada en los distritos de Yanahuara, Cerro Colorado, Tiabaya, Arequipa, Cayma, Sabandía, Paucarpata, Alto Selva Alegre, José Luis Bustamante y Rivero, Socabaya, Mariano Melgar, Aplao, La Joya y Cotahuasi, donde se ubican las Instituciones focalizadas, en el que se realiza la gestión de procesos pedagógicos en directoras de la región Arequipa.

A continuación se elabora la descripción de cada uno de los contextos por separado; En cuanto al distrito de Yanahuara donde se ubica la Institución Educativa Regina Mundi, se destaca que el distrito de Yanahuara es uno de los 29 distritos que conforman la provincia de Arequipa en el departamento de Arequipa, perteneciente bajo la administración del Gobierno regional de Arequipa, en el sur del Perú.

Desde el punto de vista jerárquico de la Iglesia católica forma parte de la Arquidiócesis de Arequipa. Fue declarado como "Villa Hermosa de Yanahuara" el 8 de noviembre de 1870. Junto con Tiabaya, es uno de los distritos más antiguos legalmente creados en Arequipa. Yanahuara posee una población de 20.021 habitantes, con una densidad de 9100.5 hab/km², distribuidas en alrededor de 5 áreas, llámense, Yanahuara tradicional (Yanahuara vieja), el área antigua del distrito caracterizado por su pintoresco aspecto español; Juan XXIII y Umacollo, áreas de época republicana con alta densidad poblacional; Piedra Santa el área más moderna del distrito, con lujosos condominios y apartamentos; Pampa de Camarones, un pueblo tradicional alejado de la Yanahuara Vieja, y rodeado por la campiña Arequipeña, en general la población de Yanahuara tiene una mayor calidad de vida que el resto de Arequipa, principalmente debido a la situación económica de sus residentes, que son atraídos por las características del distrito.

En el presente distrito se ubica la Institución Educativa de gestión Pública Directa Regina Mundi, donde se brinda el servicio educativo en el nivel de educación Inicial y donde se identifica un directivo que lidera la institución.



Figura N°1: Distrito de Yanahuara

Otro de los distritos donde se ubica la investigación es de Cerro Colorado corresponde a uno de los 29 distritos que conforman la provincia de Arequipa en el Departamento de Arequipa, bajo la administración del Gobierno regional de Arequipa, en el sur del Perú.

El Distrito de Cerro Colorado fue creado en el gobierno del Presidente Manuel A. Odría, mediante Ley No. 12075 del 26 de febrero de 1954, siendo su primer Alcalde Alfredo Bernal Murillo. Lleva este nombre gracias a su terreno de tierra colorada en el pueblo viejo de Cerro Colorado, hoy conocido como "Cerro Viejo". Sin embargo, la historia de este distrito se extiende a épocas remotas. Se cree que se escindió del pueblo de Cayma, porque un accidente geográfico lo separaba de dicha comarca.

El 22 de setiembre de 1628 el Virrey Diego Fernández de Córdoba, Márquez de Guadalcázar, entregó las tierras eriazas que dieron origen a la actual campiña de Cayma y Cerro Colorado. Según consta en el archivo del distrito caymeño, en el año 1797 se intentó por primera vez la independización de Cerro Colorado. El segundo intento, se produjo en mayo de 1883. Fueron Juan Villanueva, Manuel Gamero y José Santos Talavera, los primeros en exigir la separación de Cayma.

En el presente distrito se ubica la Institución Educativa de gestión Publica Directa Semi Rural Pachacùtec, donde se brinda el servicio educativo en el nivel de educación Inicial y donde se identifica un directivo que lidera la institución.



Figura N°2: Distrito de Cerro Colorado

Otro de los distritos donde se ubica la investigación es de Tiabaya, es uno de los 29 distritos que conforman la provincia de Arequipa en el Departamento de Arequipa, bajo la administración del Gobierno regional de Arequipa, en el sur del Perú. Desde el punto de vista jerárquico de la Iglesia católica forma parte de la Arquidiócesis de Arequipa. El distrito fue creado en los primeros años de la República. El 8 de noviembre de 1870 se le otorgó el título de ciudad. En Tiabaya se pueden encontrar varios pueblos nuevos y tradicionales como Los Tunales, Los Perales, Pampas Nuevas, partes bajas de Alata y Patasagua; aunque se cuenta con muchos más anexos, los cuales han sido incorporados al distrito en las últimas décadas y tienen el calificativo de asentamientos humanos, estos son San José, Juan Pablo II y Micaela Bastidas y virgen de las peñas.

En el presente distrito se ubica la Institución Educativa de gestión Pública Directa Jesús Niño, donde se brinda el servicio educativo en el nivel de educación Inicial y donde se identifica un directivo que lidera la institución.



Figura N°3: Distrito de Tiabaya

Otro de los distritos donde se ubica la investigación es el distrito de Arequipa es uno de los 29 distritos que conforman la Provincia de Arequipa, bajo la administración del Gobierno regional de Arequipa, en el Perú. Limita al norte con los distritos de Yanahuara y el Alto Selva Alegre, al este con el distrito de Miraflores y el distrito de Mariano Melgar, al sur con el distrito de Paucarpata, el distrito de José Luis Bustamante y Rivero y el distrito de Jacobo Hunter y al oeste con el distrito de Sachaca. Desde el punto de vista jerárquico de la Iglesia católica forma parte de la Arquidiócesis de Arequipa

En el presente distrito se ubica la Institución Educativa de gestión Pública Directa Victoria Barcia Boniffatty, donde se brinda el servicio educativo en el nivel de educación Inicial y donde se identifica un directivo que lidera la institución.



Figura Nº4: Distrito de Arequipa

Otro de los distritos donde se ubica la investigación es el distrito de Cayma es uno de los 29 distritos que conforman la provincia de Arequipa en el Departamento de Arequipa, bajo la administración del Gobierno regional de Arequipa, en el sur del Perú. Desde el punto de vista jerárquico de la Iglesia católica forma parte de la Arquidiócesis de Arequipa. Aquí los frailes dominicos levantaron una ermita en el año 1544, que sirvió de base para una iglesia que se construyó en el siglo XVIII y que se conserva muy bien.

La creación política del distrito, según la Municipalidad de Cayma, se da junto a la primera constitución del Perú, el 12 de noviembre de 1823. Cayma es uno de los distritos en donde se encuentran las personas más ricas de Arequipa y las

urbanizaciones más pudientes de Arequipa. En los últimos años, Cayma se ha convertido en un centro financiero y comercial, ya que la mayoría de bancos y centros comerciales tienen su sede en ella. Cayma cuenta con Pueblos Tradicionales, como son: "La Tomilla", "Carmen Alto", "Cayma Tradicional", "Tronchadero", "Acequia Alta", entre otros.

En el presente distrito se ubican las Instituciones Educativas de gestión Pública Directa Cayma y Francisco Bolognesi, donde se brinda el servicio educativo en el nivel de educación Inicial y donde se identifica dos directivos que lideran la institución.



Figura N°5: Distrito de Cayma

Otro de los distritos donde se ubica la investigación es el distrito de Sabandía es uno de los 29 distritos que conforman la provincia de Arequipa en el Departamento de Arequipa, bajo la administración del Gobierno regional de Arequipa, en el sur del Perú, conocido como la Puerta Sur Oriental. Linda al norte con los distritos de Paucarpata y Chiguata; al sur con Socabaya; al este con Characato; y al oeste con los de Paucarpata y Socabaya. Desde el punto de vista jerárquico de la Iglesia católica forma parte de la Arquidiócesis de Arequipa.

El distrito fue creado políticamente el 22 de abril de 1822 mediante Decreto Supremo que crea la Provincia de Arequipa, conjuntamente con sus distritos, por el Libertador José de San Martín (considerando el distrito de Sabandía).

En el presente distrito se ubica la Institución Educativa de gestión Pública Directa Sabandía, donde se brinda el servicio educativo en el nivel de educación Inicial y donde se identifica un directivo que lidera la institución.



Figura N°6: Distrito de Sabandía

Otro de los distritos donde se ubica la investigación es el distrito de Paucarpata es uno de los 29 distritos que conforman la provincia de Arequipa en el Departamento de Arequipa, bajo la administración del Gobierno regional de Arequipa, en el sur del Perú. Limita por el norte con el distrito de Mariano Melgar; por el este con el distrito de Chiguata; por el sur con el distrito de Sabandía y por el oeste con el distrito de José Luis Bustamante y Rivero. Desde el punto de vista jerárquico de la Iglesia católica forma parte de la Arquidiócesis de Arequipa. San Juan de la Frontera o Villa de Santa Cruz de Paucarpata, fue fundada por el Capitán español Juan Maldonado de Buendía, que fuera alcalde de Lima, el 26 de julio de 1572.

El Libertador Simón Bolívar el 7 de agosto de 1825 en la ciudad de Puno, expidió el decreto administrativo dictatorial que le otorgó al igual que a otros muchos distritos en el ámbito nacional la categoría de Distrito. La Municipalidad fue reconocida por Ley el 2 de enero de 1858. El patrón de este sitio es el "Señor de la Amargura".

En el presente distrito se ubica las Instituciones Educativas de gestión Pública Directa Jesús María y 15 de Agostos, donde se brinda el servicio educativo en el nivel de educación Inicial y donde se identifica dos directivos que lideran las instituciones.



Figura N°7: Distrito de Paucarpata

Otro de los distritos donde se ubica la investigación es el distrito de Alto Selva Alegre es uno de los 29 distritos que conforman la provincia de Arequipa en el Departamento de Arequipa, bajo la administración del Gobierno regional de Arequipa, en el sur del Perú. Desde el punto de vista jerárquico de la Iglesia católica forma parte de la Arquidiócesis de Arequipa. Fue fundado como Urbanización "Alto de la Selva Alegre" por un grupo de personas, entre ellos, Alejandro Pareja Bueno, Miguel Escalante Vela y Augusto Rivera Bueno, el 13 de abril de 1947. Es un distrito ubicado entre el Centro Histórico y el Volcán "Misti", separado de Cayma por el Río "Chili" y también separado de Miraflores por la torrentera. El distrito en forma delgada, como una torre de cabeza, fue creado mediante Decreto de Ley No. 25849 del 16 de noviembre de 1992.

En el presente distrito se ubica la Institución Educativa de gestión Pública Directa Apurímac, donde se brinda el servicio educativo en el nivel de educación Inicial y donde se identifica un directivo que lidera la institución.



Figura N°8: Distrito de Alto Selva Alegre

Otro de los distritos donde se ubica la investigación es el distrito, José Luis Bustamante y Rivero, con fecha 23 de mayo de 1995, fue creado el distrito José Luis Bustamante y Rivero, mediante la ley N° 26455, sin embargo su funcionamiento empieza el 02 de enero de 1996.

El distrito de José Luis Bustamante y Rivero es un distrito metropolitano de la ciudad de Arequipa, también es uno de los 29 distritos que conforman la provincia de Arequipa, en el Departamento de Arequipa, bajo la administración de la Región Arequipa, en el sur del Perú.¹ Limita por el norte con el Cercado de Arequipa; por el sur con los distritos de Socabaya y Sabandía; por el este con Paucaparta; y por el oeste con el distrito de Jacobo D. Hunter. Desde el punto de vista jerárquico de la Iglesia católica forma parte de la Arquidiócesis de Arequipa.

José Luis Bustamante y Rivero es el distrito más joven de la provincia de Arequipa.

La creación del distrito de José Luis Bustamante y Rivero se gestó a raíz de la iniciativa de un grupo de vecinos que fundaron el comité Cívico TEXAO que en su última etapa fue liderada, por Raúl Osorio Riveros, quien justamente con sus integrantes luchó arduamente para conseguir el tan anhelado objetivo de crear el distrito. Se logró constituir un nuevo núcleo autónomo que pudiera individualmente velar por los intereses y necesidades de sus pobladores a fin de acabar con la pasividad de los gobiernos locales de turno, que evidenciaron poco interés por esta zona, razón por la cual José Luis Bustamante y Rivero ocupa un área geográfica que antes correspondió a los distritos de Paucarpata y Socabaya, y el Cercado de Arequipa. En esta primera etapa se solucionaron muchos meses de esfuerzos y sacrificios, teniendo que sobrepasar varios obstáculos en el camino como nulidades presentadas en el Congreso de la República, manejo interesado de la opinión pública, entre otras. Sin embargo gracias al amplio y decidido apoyo del congresista arequipeño, el historiador Juan Guillermo Carpio Muñoz, se logró la aprobación de la ley de creación del distrito por el Congreso Constituyente Democrático. La noticia se dejó sentir en toda la jurisdicción. La celebración se dio en las calles, el júbilo de saber que desde ese momento se autogobernarían y solucionarían sus propios problemas con la guía de una Municipalidad que prioriza la participación vecinal en la toma de decisiones para el desarrollo del distrito.

En el presente distrito se ubica la Institución Educativa de gestión Pública Directa Fecia, donde se brinda el servicio educativo en el nivel de educación Inicial y donde se identifica un directivo que lidera la institución.



Figura N°9: Distrito de José Luis Bustamante y Rivero

Otro de los distritos donde se ubica la investigación es Socabaya es uno de los 29 distritos que conforman la provincia de Arequipa en el Departamento de Arequipa, bajo la administración del Gobierno regional de Arequipa, en el sur del Perú. Desde el punto de vista jerárquico de la Iglesia católica forma parte de la Arquidiócesis de Arequipa. La historia del tradicional distrito de Socabaya, se remonta a la época pre inca por las evidencias arqueológicas de Maucallacta, Pillu, y otros. Mucho más antes que se fundara Arequipa. En este valle ya habitaban españoles, los que seguramente vinieron escoltando a los primeros padres doctrineros y por lo agradable del clima y sus fértiles tierras deciden quedarse e iniciar en este pueblo su familia.

En la época colonial, documentos antiguos se conoce que Francisco Pizarro entregó en encomienda el Ayllu de Socabaya el 22 de enero de 1540 al capitán Diego Hernández, dándole además 170 indios propios de este Ayllu. Posteriormente los evangelizadores de la Iglesia católica, construyeron una imponente Iglesia de San Fernando la cual fue destruida por el terremoto de 1582. La nueva Iglesia fue construida en el nuevo Pueblo San Fernando del Valle de Socabaya, por el Padre e Historiador Lic. Juan Domingo Zamácola y Jáuregui, inaugurándose el 25 de mayo de 1795, conjuntamente con otras obras. Por lo que se toma esta fecha como nacimiento del distrito. Desde el punto de vista legal el

distrito de Socabaya fue creado por ley N° 12301 del 3 de mayo de 1955, otorgándole la categoría de pueblo.

En el presente distrito se ubica la Institución Educativa de gestión Pública Directa 4 de Octubre, donde se brinda el servicio educativo en el nivel de educación Inicial y donde se identifica un directivo que lidera la institución.



Figura N°10: Distrito de Socabaya

Otro de los distritos donde se ubica la investigación es Mariano Melgar es uno de los 29 distritos que conforman la provincia de Arequipa en el Departamento de Arequipa, bajo la administración del Gobierno regional de Arequipa, en el sur del Perú. Limita por el sur con el distrito de Paucarpata; por el este con el Distrito de Chiguata; por el oeste con el Cercado de Arequipa. Desde el punto de vista jerárquico de la Iglesia católica forma parte de la Arquidiócesis de Arequipa.

La historia del distrito se remonta a los inicios del siglo XX. Allá por el año de 1929 un grupo de 25 familias conformados en su mayoría por constructores, solicitaron al gobierno la adjudicación de los terrenos de lo que es hoy la Avenida Jesús, al ser denegada la respectiva solicitud estos pobladores empezaron a ubicarse en las inmediaciones de la torrentera que corría junto a los límites del distrito de Miraflores. Como es de suponerse la dureza del árido sector tuvo que ser superada lenta pero sistemáticamente por esta incipiente población quienes poco a poco fueron aprovechando la gran existencia de materiales de construcción próximo a sus nuevas ubicaciones, allí existían zonas de gran cantidad de piedra,

cascajo y arena. Surgieron prontamente los nuevos asentamientos humanos tales como Generalísimo San Martín, Santa Rosa, San Lorenzo y Cerro la Chilca, junto a estos nuevos pueblos se quedaron grabados los nombres de sus forjadores, entre ellos tenemos a Manuel Herrera, Facundo Mendoza, Víctor Huancalla, Manuel Alarcón, Máximo Salinas, entre otros. Años más tarde se incrementaría de forma significativa la población del sector, se generarían problemas para el abastecimiento de los servicios públicos, tal como ocurrió en el caso del agua potable, ya que solo se tenía para servicio de la población dos piletas públicas que se encontraban ubicadas en lo que hoy es la avenida Lima y la Avenida Simón Bolívar.

Para superar las deficiencias administrativas y ante la incitativa de gente del sector, se promovió la formación de Distrito de Mariano Melgar, creado en 1965. El área asignada para el naciente distrito fue de aproximadamente 285 hectáreas, dentro de las cuales se encuentra una cambiante y muy agreste topografía que va desde zonas planas y arenosas hasta grandes pendientes y cascadas rocosas.

En el presente distrito se ubica la Institución Educativa de gestión Pública Directa Mariano Melgar Valdivieso, donde se brinda el servicio educativo en el nivel de educación Inicial y donde se identifica un directivo que lidera la institución.



Figura N°11: Distrito de Mariano Melgar

Otro de los distritos donde se ubica la investigación es Aplao es uno de los catorce distritos que conforman la provincia de Castilla y es capital de la misma, en el Departamento de Arequipa, bajo la administración del Gobierno regional de

Arequipa, en el sur del Perú. Aplao es la capital del distrito y de la Provincia de Castilla, ciudad situada en la mitad de valle de Majes. Se encuentra por debajo de los 1 000 msnm y está formado por los distritos de Aplao, Uraca y Huancarqui. Desde el punto de vista jerárquico de la Iglesia católica forma parte de la Prelatura de Chuquibamba en la Arquidiócesis de Arequipa. Principal centro poblado del valle de Majes, se encuentra a 630 msnm. El Valle representa la parte baja de la provincia, con un relieve plano a ligeramente ondulado. Dicho Valle es largo y encajonado, ubicado en la llanura de la Costa del Océano Pacífico, pero lejos de la orilla del mar y de las estratificaciones de los Andes, sigue la forma del río.

El clima en la comarca de Castilla Baja es muy caluroso por su estrechez y profundidad, con relación al llano donde las aguas han socavado su hoyo. Las temperaturas medias anuales oscilan entre los 15° y los 24°C. Las Lluvias del invierno en la costa y del verano en la sierra, llegan solo a los extremos del valle, que no recibe lluvias más que esporádicas lloviznas muy escasas.

En el presente distrito se ubica la Institución Educativa de gestión Pública Directa La Real, donde se brinda el servicio educativo en el nivel de educación Inicial y donde se identifica un directivo que lidera la institución.



Figura Nº12: Distrito de Aplao

Otro de los distritos donde se ubica la investigación es el distrito de la joya, se remonta al 1935, cuando se inicia la construcción de la infraestructura de riego, canales, bocatoma, perforaciones de túneles, canales madres, repartidores y

otros de la irrigación de la joya antigua; por entonces estas tierras formaban parte del Distrito de Vitor. Narciso Salas, Felipe Valdivia Carpio y otros vecinos, con fecha 10 de marzo de 1950 elevan un memorial al entonces Presidente de la República Manuel A. Odría, solicitando la creación del Distrito de La Joya cuyo nombre expresa una metáfora literaria para exaltar las cualidades de los terrenos y cultivos allí existentes.

Viajes a la capital de la República, Memoriales, cartas y telegramas y un sin fin de gestiones logran sus frutos el 25 de Marzo de 1952, fecha en que se promulga la ley N° 11795 que crea el Distrito de La Joya, estableciendo como su capital la Estación de Vitor, que en adelante se denominará La Joya. El sábado 26 de julio de 1952 con asistencia de las principales autoridades del departamento de Arequipa y en ceremonia especial se crea oficialmente La Joya.

El Distrito de La Joya está ubicado en el Sur del Perú, al Oeste de la ciudad de Arequipa, forma parte de la provincia de Arequipa del departamento y Región de Arequipa. El distrito de La Joya se encuentra a una altura entre los 1,169 y 1,665 metros sobre el nivel del mar. En el presente mapa se identifica geográficamente el distrito de la Joya.

En el presente distrito se ubica la Institución Educativa de gestión Pública Directa El Cruce, donde se brinda el servicio educativo en el nivel de educación Inicial y donde se identifica un directivo que lidera la institución.



Figura N°13: Distrito de la Joya

Otro de los distritos donde se ubica la investigación es el distrito de Cotahuasi, es uno de los once distritos que conforman la Provincia de La Unión, ubicada en el Departamento de Arequipa, bajo la administración del Gobierno regional de Arequipa, en el sur del Perú. Desde el punto de vista jerárquico de la Iglesia católica forma parte de la Prelatura de Chuquibamba en la Arquidiócesis de Arequipa. Tiene como capital a la Villa de Cotahuasi, que es también capital de la Provincia de La Unión.

La Villa se encuentra a una altura de 2.680 msnm y a 379 km de la ciudad de Arequipa. El camino se encuentra cargado de una gran variedad de paisajes con la presencia de los Nevados: Coropuna, Solimana y Sara Sara.

En el presente distrito se ubica la Institución Educativa de gestión Pública Directa Virgen del Carmen, donde se brinda el servicio educativo en el nivel de educación Inicial y donde se identifica un directivo que lidera la institución.



Figura Nº14: Distrito de la Cotahuasi

En el presente contexto geográfico se ubican las 16 Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial de la Región Arequipa, las cuales tienen un representante legal, como son las directoras del ciclo II.

Cuadro N° 1
Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial por Distrito

N°	Institución Educativa focalizadas	Distrito
1.	Regina Mandí	Yanahuara
2.	Semi Rural Pachacùtec	Cerro Colorado
3.	Jesús Niño	Tiabaya
4.	Victoria Barcia Boniffatty	Arequipa
5.	Cayma	Cayma
6.	Francisco Bolognesi	Cayma
7.	Sabandía	Sabandia
8.	Jesús María	Paucarpata
9.	15 De Agosto	Paucarpata
10.	Apurímac	Alto Selva Alegre
11.	Fecia	José Luis Bustamante y Rivero
12.	4 De Octubre	Socabaya
13.	Mariano Melgar Valdivieso	Mariano Melgar
14.	La Real	Aplao
15.	El Cruce	La Joya
16.	Virgen Del Carmen	Cotahuasi

Fuente: Resolución Viceministerial N° 195-2017-MINEDU

Cabe precisar que el Ministerio de educación, a través de la Dirección de Gestión pedagógica e institucional, sustenta la necesidad de aprobar los listados que contienen a las instituciones educativas, que a partir del año 2018 se integran al proceso de implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica; para lo cual las referidas Direcciones Generales han tomado en consideración los criterios que se señalan en sus respectivos informes, por lo que proponen la aprobación del listado de Instituciones Educativas de Educación Inicial; en el vigente escenario se integra el contexto de investigación, siendo las directoras de las Instituciones Educativas focalizada las que asuman el papel de líderes en la gestión de los procesos pedagógicos relacionados con la planificación curricular, monitoreo del trabajo docente en el aula, acompañamiento, fortalecimiento, y seguimiento de los aprendizajes, para asegurar la prestación del servicio educativo de manera eficiente y eficaz.

De esta forma el director estará inmerso dentro del dominio de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, promoviendo y liderando una comunidad de aprendizaje con los docentes de

su institución educativa, basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a los docentes y la reflexión conjunta.

1.2 Proceso histórico del problema

El problema investigativo se concreta en la gestión de procesos pedagógicos, en el presente entorno resulta indispensable abordar el origen y evolución histórica del problema planteado. Se empezará a partir de la Antigua Grecia, quienes se intranquilizaron por la buena administración: alcanzar que el régimen instructivo fuese congruente con un cierto proyecto de Estado (Falcao, 2014). Se destaca La República con algunos modelos de Estado y de educación (Platón, 2013).

En Iberoamérica después de la segunda guerra mundial se persiguió un patrón de cambio emplazado como sustitución de transacciones. Se acompañó de procesos de industrialización y urbanización. (Apple, 2001). La educación iberoamericana no fue ajena al modelo ni los procesos. Siguió una propuesta: establecer capital bienhechor.

Las metas educativas, desde entonces, subordinaron la escuela al mercado y a la producción de capital. Desde la subalterna mitad del siglo XX, la forma imperiosa de regentar instituciones en Iberoamérica, dentro de ellas las educativas fue la administración. Desde sus inicios la dirección de instituciones educativas, tiene una imperfección de principio. Es indeterminada, sirve para manipular cárceles o escuelas. (Estrada, 2007).

Últimamente considera a usuarios o clientes. Su visión de futuro se limita a ellos, esto es, no tiene un sentido transcendental o de largo término. La administración educativa se deleita con percepciones financieras, abandona externamente la ontología de la formación y la pedagogía.

A inicios del presente ciclo, la gestión educativa lleva a responder, dirigir y evaluar qué hacer, cuándo realizarlo, por qué seleccionar tal actividad, quiénes y cómo intervendrá, con qué recursos lo harán y cuáles serán los límites a los que se deben someter. La gestión educativa no se circunscribe a prever y planear, también conduce, evalúa y retroalimenta la acción pedagógica. (Casassus & Habermas).

En los últimos diez años en el Perú, el diseño institucional de la escuela tiene un desfase distributivo entre aquello que concebimos es educar y la demanda educativa del siglo XXI. Estas circunstancias se ven reflejadas en la mayoría de escuelas del país. hallando: Una gestión escolar homogénea con prácticas rutinarias de enseñanza, centrada en lo administrativo y desligada de los aprendizajes, una organización escolar rígida en su estructura y atomizada en sus funciones, instrumentos de gestión de cumplimiento únicamente normativo y poco funcionales, participación de la familia y la comunidad exclusivamente como distribuidores de recursos, desconfianza, acatamiento y conflicto como estilo de correspondencia entre los actores de la comunidad educativa, directivos con prácticas autoritarias o permisivas, una dependencia vertical y normativa de la institución educativa con las instancias de gestión dispersada.

La educación en el país tiene un sinnúmero de insuficiencias y demandas, las mismas que nos plantean retos y desafíos para afrontarlas de manera coherente y efectiva. Empero, la prioridad perentoria es promover el cambio que solicitan los procesos educativos para la vicisitud efectiva de la escuela, en su dinámica, disposición y organización, con el fin de conseguir resultados de aprendizaje significativos en los escolares y la sociedad. La escuela, compone la primera y principal instancia descentralizada del sistema educativo nacional no obstante, su situación varía de acuerdo al contexto en que se ubica.

La mayoría de escuelas tienen carencias y presentan conflictos que se manifiestan en el escaso logro de aprendizajes de sus estudiantes y en la

contribución imperceptible en su formación sistémica; lo que ennoblece una toma de acción inaplazable para impulsarla a que cumpla la función que le concierne. (MINEDU, 2015).

1.3. Manifestaciones y características de la problemática

La gestión de procesos pedagógicos está concretada como el vinculado de acciones planificadas, constituidas y relacionadas entre sí, que empieza el colectivo de una escuela liderado por el equipo directivo- para promover y garantizar el logro de las ilustraciones.

En este contexto, las escuelas ocupan el compromiso de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos. En el marco de una cultura ética y participativa, se cimenta una visión habitual de toda la colectividad educativa que inspira, orienta y acompaña el fortalecimiento de capacidades y el compromiso de sus miembros para crear condiciones prósperas y hacerse solidarios del logro de aprendizajes de las y los estudiantes. Igualmente, la escuela redelimita su organización para hacerla más abierta, notificada y democrática, promoviendo el protagonismo estudiantil y adecuándose a las insuficiencias de sus estudiantes y del tenor. Además, se autoevalúa continuamente y colectivamente para despegar lecciones en plataforma a su propia práctica. (Guerrero, 2012).

Durante el desarrollo del ejercicio profesional en diversos escenarios, se observó que la mayoría de las directoras del nivel de Educación Inicial, que pertenecen a algunas instituciones focalizadas donde se aplica el nuevo currículo, manifiestan dificultades en la gestión de procesos pedagógicos, específicamente en el proceso de orientación de la planificación de proyectos para precisar los propósitos, competencias, capacidades y estándares de aprendizaje, desempeños por edad y enfoques transversales; las directoras se encuentran contrariadas e inseguras de la forma en cómo se está desarrollando su gestión. Existe una práctica docente basada en el aprendizaje insuficientemente colaborativo y por indagación; y el

conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella. Conduciéndose de manera limitada en la planificación sobre la base del conocimiento de procesos pedagógicos, hacia el logro de metas de aprendizaje. Lo que trae como consecuencia el limitado monitoreo del trabajo docente en el aula.

Con el diseño de instrumentos de gestión escolar no participativos, teniendo escasamente en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social. También el monitoreo y orientación limitada del proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. Así mismo se aprecia contrariedad en el acompañamiento y fortalecimiento de docentes, en relación a problemas en el uso de estrategias y recursos metodológicos.

También se ha observado conflictos en el seguimiento de los aprendizajes del directivo, con problemas específicamente en la medición del nivel de la competencia del nuevo currículo.

1.4. Metodología de la investigación

1.4.1. Enunciado del Problema

El problema de investigación se plantea de la siguiente manera:

¿El programa “Desarrollo del talento humano” mejorará la gestión de procesos pedagógicos en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018?

1.4.2. Objeto y Campo de Estudio

El objeto de estudio es evaluar la gestión de procesos pedagógicos.

El campo de estudio es aplicar el programa de “Desarrollo del talento humano”

1.4.3. Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Determinar el nivel de eficacia del programa “Desarrollo del talento humano” para mejorar la gestión de procesos pedagógicos en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

Objetivos específicos

- a) Identificar con una prueba de entrada, el nivel de desempeño de la gestión de procesos pedagógicos en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018
- b) Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano” para mejorar la gestión de procesos pedagógicos en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018
- c) Establecer la diferencia entre el nivel de entrada y de salida del nivel de la gestión de procesos pedagógicos, luego de aplicar el programa “Desarrollo del talento humano” en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

1.4.4. Hipótesis

H1: El programa “Desarrollo del talento humano” **mejora significativamente** la gestión de procesos pedagógicos en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

H0: El programa “Desarrollo del talento humano” **no mejora significativamente** la gestión de procesos pedagógicos en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

1.4.5. Variables

Variable independiente

“Desarrollo del talento humano”

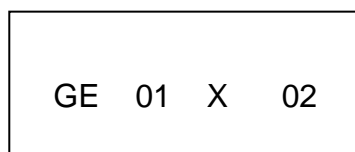
Variable dependiente

“Gestión de procesos pedagógicos”

1.4.6. Diseño de Contrastación de la Hipótesis

El diseño seleccionado es el pre experimental; con prueba de entrada, tratamiento experimental y prueba de salida con un solo grupo. (Hernández, Fernández & Baptista, 2004, p 57).

De acuerdo al diseño de investigación seleccionada se utilizó el siguiente esquema:



Dónde:

GE: Directora de Instituciones focalizadas

01: Aplicación de la pre-prueba al grupo experimental

X : Programa “Desarrollo del talento humano”

02: Aplicación de la post-prueba al grupo experimental

1.4.7. Población y muestra

Cuadro Nº 2
Instituciones Educativas focalizadas Nivel Inicial
Región Arequipa

Nº	Institución Educativa de Gestión Pública Directa focalizadas	Distrito	Nº de Directoras
1.	Regina Mundi	Yanahuara	1
2.	Semi Rural Pachacútec	Cerro Colorado	1
3.	Jesús Niño	Tiabaya	1
4.	Victoria Barcia Boniffatty	Arequipa	1
5.	Cayma	Cayma	1
6.	Francisco Bolognesi	Cayma	1
7.	Sabandia	Sabandia	1
8.	Jesús María	Paucarpata	1
9.	15 de Agosto	Paucarpata	1
10.	Apurímac	Alto Selva Alegre	1
11.	Fecia	José Luis Bustamante y Rivero	1
12.	4 de Octubre	Socabaya	1
13.	Mariano Melgar Valdivieso	Mariano Melgar	1
14.	La Real	Aplao	1
15.	El Cruce	La Joya	1
16.	Virgen del Carmen	Cotahuasi	1
TOTAL			16

Fuente: Resolución Viceministerial Nº 195-2017-MINEDU

1.4.8. Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuadro Nº 3
Materiales, técnicas e instrumentos

TECNICA	INSTRUMENTO	MATERIALES
Entrevista	Guía de entrevista	<ul style="list-style-type: none"> • Papel • Lapiceros • Grabadora • Cámara fotográfica • Laptop

1.4.9. Métodos y procedimientos para la recolección de datos

Cuadro Nº 4
Métodos y procedimientos

MÉTODOS	PROCEDIMIENTO
Dialéctico	Leyes de la contradicción
Análisis y Síntesis	Inductivo-Deductivo
Histórico-Lógico	Secuencialidad
Empíricos	Entrevista
Estadísticos	Tendencia central

1.4.10. Análisis estadístico de los datos

- Se tabulo datos, hallando parámetros estadísticos.
- Se construyó tablas de clasificación simple y de doble entrada.
- Se calculó frecuencias absolutas y relativas porcentuales.
- Se construyó figuras estadísticas.
- Se hizo uso de la prueba “T de Student” para muestras emparejadas para poder contrastar nuestra hipótesis de investigación, usando los siguientes criterios estadísticos: $p > 0.05$: no influye significativamente, $p < 0.05$: permite optimizar significativamente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÒRICO

2.1. Antecedentes del problema

Se buscó información en el ámbito internacional identificándose a Ninabanda, G. (2014), quien realiza la tesis “La rúbrica como herramienta pedagógica de evaluación durante el proceso docente en la evidenciación de resultados de aprendizajes en el área de ciencias naturales de las estudiantes del 1º contabilidad y 1º administración de la Unidad Educativa “Ángel Toribio Chaves” durante el segundo semestre del Año Lectivo 2012 – 2013”. Trabajo de investigación para tener el grado de magister Universidad Estatal de Bolívar. Ecuador. El objetivo general de la investigación es fortalecer la forma de evaluación de los resultados de aprendizajes en el área de Ciencias Naturales mediante la aplicación de la Rúbrica como herramienta pedagógica para la obtención de resultados de aprendizajes.

En cuanto a la metodología se caracterizó por ser: Por el propósito. La investigación es básica al reconocer las características e incidencias de las técnicas cognitivas durante el proceso docente educativo para desarrollar aprendizajes significativos Y es aplicada, por su participación durante el proceso de intervención educativa en la generación de técnicas cognitivas durante el proceso docente educativo para desarrollar resultados de aprendizajes.

Por el nivel, con el propósito de lograr los objetivos propuestos en la investigación se desarrolló un estudio exploratorio descriptivo con la finalidad de recolectar información específica acerca del comportamiento y nivel de desarrollo de las técnicas cognitivas durante el proceso docente educativo para desarrollar resultados de aprendizajes. Es correlacionar, a partir de la relación dialéctica que genera las técnicas e instrumentos de evaluación durante el proceso docente para desarrollar resultados de aprendizajes.

Por el lugar, es una investigación bibliográfica, porque a partir de la indagación documentada y virtual fue posible promover un posicionamiento intelectual de las categorías que sustentan la indagación sapiente. Entre las técnicas utilizadas se construyó encuestas a las estudiantes de los cursos ya mencionados y a los

docentes del área de Ciencias Naturales. También entrevistas: a quienes ejerzan la función de autoridades del establecimiento donde se realiza la investigación.

En la indagación se concluye que al diagnosticar se observó que la mayoría de los docentes del área de Ciencias Naturales siguen utilizando métodos tradicionales de evaluación en las cuales sólo se pretende el ser promovidos, sin tomar en cuenta el desarrollo de los educandos en el logro de resultados de aprendizajes. Las principales problemáticas para la actualización de los docentes fueron el desconocimiento de nuevos instrumentos de evaluación, basados en competencias y resultados de aprendizajes reales y efectivos. Los estudiantes igualmente tienen conocimientos muy pobres sobre formas de evaluación porque los docentes no les facilitan nuevas alternativas de evaluación. Los métodos tradicionales de evaluación no eran los más adecuados para lograr resultados de aprendizajes significativos. La aplicación de la Rúbrica mejoró hasta en un 80% la motivación y los beneficios de su aplicación como instrumentos adecuado para lograr el desarrollo y la formación de criterios adecuados durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

También se destaca a Navarro & Ortells & Martí (2010), quienes realizan la tesis “Las rúbricas de evaluación” como instrumento de aprendizaje entre pares. En el presente trabajo se plantean tres objetivos: El primero, generar un instrumento de evaluación y mejora del aprendizaje que nos ayude a desarrollar una metodología docente centrada en el alumnado; así como el desarrollo de las competencias profesionales necesarias en la Sociedad de la Información: habilidades de investigación, selección, análisis y transferencia de información, uso de herramientas de procesamiento de esta información, competencias relacionadas con la difusión y comprensión compartida de los conocimientos, y mecanismos y habilidades de aprendizaje cooperativo y dialógico.

El segundo, desarrollar las matrices de valoración o “rúbricas” como propuestas y estrategias de evaluación del alumnado que propicien una mayor implicación de éstos en las dinámicas de clase, así como una mayor toma de conciencia y responsabilidad crítica sobre la propia experiencia de aprendizaje. El tercero, facilitar y mejorar los procesos de tutoría docente y de tutoría entre iguales (pares)

mediante el uso de las rúbricas. En cuanto a la metodología se caracterizó por ser: Entre las técnicas utilizadas se utilizó la entrevista y observación de portafolio. En la investigación se concluye que con el fin de valorar el uso de las rúbricas en el desarrollo de la asignatura, hemos aplicado un cuestionario al alumnado y se ha llevado a cabo una sesión de valoración por parte del profesorado. Hemos centrado el análisis en los dos aspectos que consideramos fundamentales de la evaluación educativa: la mejora del aprendizaje (regulación) y la mejora de su calificación (transparencia y justicia).

Desde el punto de vista de la mejora de los aprendizajes hemos centrado el análisis en tres diversas posibilidades que nos abre su utilización práctica: individual y autónoma para revisar y mejorar el trabajo propio-, revisión entre pares y revisión por parte del profesor de la asignatura. Simétricamente, estos ejes nos conducirán también la valoración a la hora de calificar sus trabajos.

Otro autor encontrado es García, B. (2003), quien realiza la tesis “Relación entre el proceso de comunicación formal y el desarrollo de la gestión escolar en las escuelas básicas completas de la comuna de Quemchi”. Trabajo de investigación realizado para la obtención del grado de maestro en la Universidad Austral de Chile.

La investigación se realizó con 60 unidades de análisis, el instrumento utilizado fue la ficha de observación. En el presente estudio se llega a la siguiente conclusión: existe una asociación significativa o relación entre el proceso de comunicación formal y gestión escolar en las escuelas de dicha Comuna, la comunicación se convierte en un factor importante en el desarrollo de los procesos que mejoran la gestión escolar dentro de las instituciones. En el ámbito nacional se ha identificado a Martínez C. (2018) quien despliega la tesis titulada “Desarrollo de los procesos pedagógicos en el nivel inicial” en la Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo principal es el manejo de los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje de la IEI N° 008 “Niños Mensajeros de la Paz” distrito de la Victoria”. La metodología seleccionada corresponde al enfoque cualitativo. En la investigación se concluye: El Plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico propuesto es efectivo y logra contribuir en la mejora

de la práctica pedagógica, si este se diseña y ejecuta en el marco de un liderazgo participativo que garantice la validez de un recojo de información en su inicio, promover la reflexión de la práctica pedagógica, así como establecer compromisos de mejora que se reflejen en uso adecuado de los procesos pedagógicos durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, en la IEI N° 008 “Niños Mensajeros de la Paz”.

También se ubicó a Prado Y. (2016) desarrolla la tesis titulada “El gestor curricular en la evaluación procesual del currículo” en la Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo principal es: Analizar las acciones que un gestor curricular realiza en la evaluación procesual del currículo en cuatro Instituciones Educativas públicas del Distrito de El Agustino. La investigación tiene nivel descriptivo. En la investigación se concluye: En cuanto a la presencia y funciones de un gestor curricular en las instituciones públicas, no hay claridad y precisión, sin embargo, se reconoce en señalar su importancia dentro de la organización escolar para la mejora del servicio educativo. En vista de ello, se reafirma la necesidad de contar con un directivo que gestione la escuela a nivel institucional y administrativo y a un directivo abocado a la gestión pedagógica.

Otro autor es Vargas R. (2010), en su tesis titulada “Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos” .Trabajo de investigación realizado para la obtención del grado académico de magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú. La investigación se realizó en una población constituida por grupos de docentes del “Colegio Parroquial San Norberto”, caso en estudio. La muestra está formada por 70 docentes de la Institución Educativa, 66 docentes y 4 directivos, de los niveles educativos de Inicial, Primaria y Secundaria, agrupados en 16 grupos de trabajo docente.

El Consejo Directivo formado por 3 coordinadores, uno de cada nivel y 1 directora. Los instrumentos utilizados fueron: Ficha de análisis documental, escala de valoración 0-5: valoración del clima organizativo en la institución educativa y la prueba diferencial semántico 0-5: valoración del estilo de gestión en la institución educativa. En la investigación se concluye que en la planificación curricular en

grupo de trabajo docente, se definen los objetivos estratégicos del PEI y se diseña el Plan Anual de Trabajo; se toman decisiones para la diversificación curricular, se elaboran los programas de estudio, se programan las unidades didácticas, las sesiones de aprendizaje y se diseñan los indicadores e instrumentos de evaluación. La participación en la dinámica grupal contribuye a responsabilizar a los docentes del equipo, cooperando para alcanzar mayores y mejores niveles de colaboración. En el proceso de la ejecución curricular en grupo docente, se promueve el compromiso y el ambiente participativo en la ejecución curricular; se comparten algunas experiencias y contrastan procesos de aprendizaje docente haciéndose extensivo a los demás grupos con proyectos institucionales; se elaboran informes técnico pedagógicos a nivel personal y en grupo; y se toman decisiones para la mejora de la planificación y ejecución curricular.

También se identificó a Correa, S. (2005) en su tesis de maestría titulada “Aazutoevaluación de la gestión de la calidad de la institución educativa parroquial ‘La Recoleta’, Arequipa, 2005”. Trabajo de investigación realizado para la obtención del grado académico de magister en la Universidad Católica Santa María. La investigación se realizó con 48 unidades de estudio. El instrumento utilizado fue la guía de autoevaluación.

En el presente estudio se llega a las siguientes conclusiones: La autoevaluación realizada a nivel del Área de Gestión Institucional a directivos, docentes y administrativos es aceptable, debido al desarrollo de acciones de planeamiento, organización, dirección y coordinación. Sin embargo, se presentan algunas dificultades de gestión institucional con respecto al liderazgo de los agentes educativos, lo cual influye en el clima institucional. Cabe señalar que hay deficiencias en el plan de capacitación y monitoreo que orienten la labor educativa. Además, existen algunos padres de familia que no se sienten involucrados en el proceso educativo de sus hijos.

La autoevaluación del Área de Gestión Pedagógica, presenta a docentes profesionales calificados, con la participación activa en la Institución Educativa, y acompañan a los estudiantes en su formación integral. Sin embargo, se

encuentran deficiencias en el campo de la investigación e innovación pedagógica. Lo cual requiere del establecimiento de un plan de mejoramiento educativo que refuerce este aspecto. En el Área de Gestión Administrativa, la Institución Educativa está debidamente organizada; cuenta con recursos financieros adecuados, una buena infraestructura implementada y un archivo documentario organizado.

En cuanto al personal administrativo, mantiene buenas relaciones con la comunidad, además de cumplir con su rol establecido en el PEÍ de la Institución; sin embargo, hay deficiencias con respecto a un plan de capacitación y monitoreo del personal administrativo, en recursos y abastecimientos, y archivo y trámite documentario.

La autoevaluación es el primer paso necesario en un proceso de aseguramiento de la gestión de la calidad, por ello se optó iniciar en la Institución Educativa Parroquial "La Recoleta" la Autoevaluación de la Gestión de la Calidad, dando respuesta satisfactoria a los interrogantes, al cumplimiento de los objetivos articulados con los fines institucionales. Se comprueba parcialmente la hipótesis de la investigación.

2.2. Base teórica

2.2.1. Teorías que respaldan el trabajo de investigación

En el presente trabajo de investigación se puede distinguir el sustento teórico del autor Idalberto Chiavenato y Mee J. F en su aporte figurado al desarrollo de la gestión del talento humano, así mismo a Schuler con su aporte a la gestión del desarrollo de la gestión de procesos pedagógicos.

2.2.1.1. Teoría de gestión del talento humano

El presente trabajo de investigación se fundamenta en Idalberto Chiavenato, quien destaca que la gestión del talento inquiero básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. Además retener o incluso atraer a aquellas personas con talento será una

prioridad. Dentro del presente contexto, el estudio de la gestión del talento humano tiene como enfoque el gestionar con las personas; es decir, se trata de una nueva visión, ya no como simples sujetos pasivos del proceso, sino fundamentalmente como sujetos activos que toman decisiones, emprenden acciones, crean innovaciones y agregan valor a las organizaciones. Es más, la persona es vista como un agente proactivo, dotado de visión propia y, sobre todo, de inteligencia, que es la mayor de las habilidades humanas, la más avanzada y sofisticada. (Chiavenato, 2009).

El proceso de atraer y de retener a colaboradores productivos, se ha tornado cada vez más competitivo entre las empresas y tiene además importancia estratégica de la que muchos creen. **(Chiavenato, 2008)**. Concretamente la Gestión del talento humano también es conocida como gestión del capital humano, sistema de información del recurso humano o sistemas de gestión de recursos humanos o módulos de recursos humanos. Este abordaje del manejo del recurso humano busca no sólo emplear al personal más calificado y valioso, si no también enfatizar la retención. Como el reclutamiento y la selección es tan costosa para una empresa, es importante colocar al individuo en una posición donde sus habilidades sean óptimamente manejadas. (Mee J. 2015).

El vocablo, gestión del talento significa diversas cosas para distintas organizaciones. Para algunos es gerenciar a individuos de muy capaces, mientras que para otros, es cómo se maneja el talento en general es decir se trabaja bajo el supuesto que toda persona tiene algo de talento que requiere ser identificado y liberado. Desde la perspectiva de la gestión del talento, las evaluaciones del desempeño tratan con dos temas importantes: el rendimiento y el potencial.

El rendimiento actual del empleado ceñido a un trabajo específico ha sido siempre la herramienta estándar que mide la productividad de un empleado. Sin embargo, la gestión del talento también busca enfocarse en el potencial del empleado, lo que implica su desempeño futuro si se fomenta el desarrollo apropiado de destrezas. (Dolan & Valle & Jackson, 2007). Los semblantes principales de la gestión del talento dentro de una organización deben siempre incluir: La gestión

del desempeño el desarrollo del liderazgo, la planificación de los recursos humanos, identificar las brechas de talento, el reclutamiento. Posteriormente se resalta que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. (Ivancevich, 2002) Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. Viendo que el mundo está cambiando, siendo testigos de la incorporación intensiva y continua de la mujer a la fuerza laboral y a la gestión empresarial, la disminución de la jornada laboral; de la automatización; del incremento de los movimientos sindicales, de la globalización de la economía, la complementación de los salarios mediante seguros médicos, educación, viviendas, condiciones de trabajo, etc., y la contaminación ambiental cuya responsabilidad es, en parte, de las organizaciones. Este cambio, complementado por lo que afirma se ha acentuado al iniciar el nuevo periodo.

La gran competencia y fluctuaciones del entorno económico actual, el acortamiento de los ciclos de vida de los productos, la incorporación de las tecnologías de la comunicación, la rápida evolución de la mano de obra, la mayor diversidad de la fuerza laboral con el aumento de la presencia de mujeres y la libre circulación de trabajadores en el ámbito de la Unión Europea, el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, la insistencia sobre la calidad de los productos y servicios a precios competitivos.

En el presente contexto la gestión educativa, al estar inmersa dentro de las entidades sociales de un país, busca hacer contribuciones para el desarrollo de las personas. El país necesita un crecimiento elevado de la productividad para garantizar la estabilidad económica en el mediano plazo. (FONDEP, 2015).

El factor crucial de la actividad es una nueva educación, apropiada a la nueva economía, en la que el énfasis no se coloque solo en la obtención de cuerpos de conocimiento, sino en la capacidad para generar e incorporar nuevo conocimiento a la actividad fructífera.

La educación logrará hacer este aporte en la medida que logre incorporar cambios que se orienten, entre otros, hacia la incorporación de profesionales competentes, dentro de sus filas, con el fin de lograr responder a las necesidades presentes y futuras.

En el presente marco el programa de gestión del talento humano busca competencias laborales claves que se buscan en las docentes como atributos primordiales por ser, potencialmente, de mucho aporte al capital humano en las Instituciones Educativas. Estas características son consideradas como deseables para la selección estratégica de personal que debe estar preparado para desagregar las competencias fundamentales en sus componentes, hasta identificar a las personas específicas que las poseen y que hacen posible la calificación de candidatos aptos, competentes y elegibles para ser parte del equipo de colaboradores que aportan al capital humano de la organización. De estas competencias primordiales se desprenden otras, que a manera de sub-competencias, las complementan. (García, 2001).

Estas competencias cobrarán identidad propia dentro del marco de la organización, en la medida que esta las defina, las delimite y las gradúe de acuerdo a sus propios requerimientos. Al respecto, las competencias cardinales, generales o genéricas son aquellas que todos los integrantes del personal de una empresa deberían tener. Estas, a su vez, podrán transformarse en específicas cuando sean desglosadas en grados y conformen el perfil del puesto o de la familia de puestos, según sea el diseño adoptado.

El Programa “Gestión del talento humano”, constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI. Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. (Dessler, 2007)

En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado. Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades. Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora

permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial. (Chiavenato, 2014).

El programa “Gestión del talento humano”, involucra cuatro dimensiones: conocimiento que involucra el vinculado de hechos ejecutable y sustentados en convencimiento recogidos por las presunciones científicas, así como el publicación de la adquisición, transformación de nuevos conocimientos mediante el método indiscutible. También la habilidad, que es una capacidad que despliega una persona para llevar a cabo y por supuesto con triunfo, determinada actividad. (Freire, 2013). El juicio, es un pensamiento en el que se afirma o se niega algo de algo. La actitud es el procedimiento que utiliza una persona para hacer las labores.

En la presente investigación, el programa “Gestión del talento humano”, se ha realizado a través de quince talleres, los primeros tres, están dirigidos a mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto a la planificación curricular, en relación al apoyo pedagógico para la planificación, asesoría y organización colegiada; en cuanto al primer taller referido a la programación curricular se ha precisado en relación al apoyo pedagógico en relación a la planificación anual, que consiste en organizar secuencial y cronológicamente las unidades didácticas que se desarrollarán durante un año escolar para desarrollar los niveles esperados de las competencias. Mostrando de manera general lo que se hará durante el año y los grandes propósitos de aprendizaje a alcanzar. Así mismo el apoyo en las unidades didáctica, resaltando que consiste en organizar secuencial y cronológicamente las actividades de aprendizaje que permitirán el desarrollo de las competencias y capacidades previstas en la planificación anual. En ellas se plantea los aprendizajes que se van a desarrollar, cómo se van a lograr, cómo se evaluarán, el tiempo aproximado que va a durar ese trabajo y los materiales que se van a usar. (MINEDU, 2014)

En relación al segundo taller, concerniente al apoyo pedagógico para la planificación, entendiéndose que el asesoramiento del equipo directivo a los

docentes en la elaboración de sus planificaciones es fundamental. Este asesoramiento permite garantizar la igualdad de contenidos en las secciones de un mismo grado y la correcta secuenciación de los mismos a lo largo de la escolaridad.

La observación y discusión de las planificaciones con los docentes permite conocer el proyecto de área específico que se lleva adelante en cada aula y promover en todas un mismo proyecto institucional. Y, por sobre todas las cosas, permite conocer el trabajo de todos los docentes a cargo. El inicio del ciclo lectivo. Cada año, los docentes y equipos directivos se deben continuar reuniendo en marzo, para organizar el ciclo lectivo antes de que lleguen los alumnos. La principal tarea de este momento es la planificación. Si bien la mayoría de las provincias tiene un diseño curricular local, resulta fundamental que en cada escuela se discuta y arme el propio. Esto permite otorgar mayor coherencia al currículum de la institución.

Esta línea de trabajo tiene como objetivo el acompañamiento al sostenedor en la tarea de diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de su planificación estratégica educativa, así como en las acciones que realiza regularmente para propiciar la mejora de los establecimientos educacionales que administra. Incluye además el apoyo al diseño de instrumentos de gestión educativa, tales como convenios de desempeño, evaluación de desempeño, entre otros. (García, 2015)

El tercer taller, resalta la planificación curricular colegiada, destacándose que el directivo, garantice el desarrollo de la planificación, evaluación institucional y curricular, el intercambio de estrategias y prácticas para la enseñanza aprendizaje, la elaboración de instrumentos de evaluación, revisión de los documentos de gestión PAT, PEI, así como el fortalecimiento del dominio y didáctica disciplinar, la planificación colegiada se orienta a elevar el logro de aprendizajes de los estudiantes mediante la planificación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje innovadores que consoliden la relación entre la escuela, la comunidad y la mejora de los aprendizajes. Luego se planteará los aprendizajes que se van a desarrollar, cómo se van a lograr, cómo se evaluarán,

el tiempo aproximado que va a durar ese trabajo y los materiales que se van a necesitar. (MINEDU, 2018)

Los tres talleres subsiguientes, están propuestos para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto al monitoreo del trabajo docente en el aula, en relación al monitoreo según cronograma, manejo de rubricas del desempeño docente y sistematización de resultados.

Prosiguiendo correlativamente con el cuarto taller, en relación al monitoreo según cronograma, donde se destaca el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo, puede definirse como un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes. El monitoreo es un proceso que permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión. Se trata de un elemento transversal en el Marco del Buen Desempeño Directivo en dos dimensiones: gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y (orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. En otras palabras, monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas, entre otros, para ello hay que realizar un plan de monitoreo considerando el inicio, proceso y finalización del año lectivo. (MINEDU, 2014)

El quinto taller, en relación al manejo de rubricas del desempeño docente, es congruente con aspectos sustantivos del desempeño docente en aula para los procesos de formación docente; seguimiento y monitoreo a la mejora del desempeño docente; evaluación de desempeño, y en general a los procesos de desarrollo docente, necesarios para establecer aspectos que deben ser

considerados para el seguimiento y evaluación de la estrategia de acompañamiento pedagógico así como otras acciones de formación docente. En el presente marco se aprobaron cinco rúbricas: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, y regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. Como se puede apreciar no se trata de un proceso que se sustenta en pruebas de conocimiento, sino en observar cómo se desenvuelve el docente en el aula, cómo gestiona el espacio y los materiales. (MINEDU, 2017)

Prosiguiendo correlativamente con el sexto taller, congruente con la sistematización de resultados, tiene como finalidad mostrar los éxitos y fracasos de la experiencia con honestidad, para lo cual es necesario un profundo proceso de análisis e interpretación de la experiencia, principalmente por parte de quienes la vivieron, permite la reconstrucción y documentación planificada de la misma. El análisis de la experiencia va a permitir reconstruir la experiencia basándose en las evidencias tales como fotos, registros de testimonios, evaluaciones escritas, trabajos, producciones gráfico- plásticas, etc., que puedan ayudar tanto para registrar como para evaluar mejor a las docentes, la práctica pedagógica, y la gestión como directivo. Pero para que esta tarea contribuya con la labor cotidiana en lugar de duplicarla es importante planificar estas tareas e incluirlas en el monitoreo del trabajo docente en el aula, con el fin de descubrir aspectos claves que hacen a la experiencia referente potencial para generar conocimientos y aportar al cambio educativo. La sistematización permitirá valorar los factores más relevantes de la experiencia y así generar conocimiento útil para inspirar y reinventar otras prácticas educativas, lo que contribuirá con el logro y mejora de la calidad de los aprendizajes fundamentales de los estudiantes y aportará al mejoramiento del sistema educativo nacional. (FONDEP. 2015)

Los cinco talleres subsiguientes, están propuestos para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto al acompañamiento, fortalecimiento del trabajo docente, destacándose el diagnóstico de necesidades de fortalecimiento, grupos

de interaprendizaje, talleres de capacitación, pasantías y círculos de lectura. Prosiguiendo correlativamente con el séptimo taller, congruente con el diagnóstico de necesidades de fortalecimiento, considerando que es importante aplicar una evaluación diagnóstica Porque permitirá recoger y analizar información sobre el nivel de desarrollo y aprendizaje de los niños de 3, 4 y 5 años-ciclo II de la EBR, de manera que se cuente con los insumos básicos para generar oportunidades de aprendizaje acordes a la necesidades del grupo que se atiende. Asimismo, esta evaluación permitirá tomar decisiones pertinentes y oportunas, determinando estrategias, materiales, espacios y tiempo que optimicen el proceso de enseñanza y aprendizaje, favoreciendo el desarrollo integral de los niños; además posibilitará a las Instituciones y Programas educativos ajustar la planificación anual según los resultados obtenidos, La evaluación diagnostica también ayudará para descubrir aspectos de la práctica pedagógica que deberán ser mejorados. Permitirá a las docentes fortalecer y reflexionar si se está ofreciendo oportunidades de aprendizajes adecuados que respondan al desarrollo de sus capacidades de la mejor manera. (MINEDU, 2016)

Prosiguiendo correlativamente con el octavo taller, congruente con grupos de interaprendizaje, resaltándose que las reuniones de grupos de interaprendizaje, son espacios de reflexión grupal, para aprender y enriquecer lo aprendido: Se reúnen para aprender unos de otros. Se inicia con la reflexión sobre la práctica que están realizando en los círculos de aprendizaje y generan estrategias para superar las dificultades que surgen en la aplicación de las estrategias. Es decir, se hace una lectura de la práctica, acción sobre la acción, siendo sus características interacción recíproca, existencia de objetivos valores y actividades compartidas, estabilidad y relación relativa, conciencia de grupo y reconocimiento como tal.

Reanudando con el noveno taller, en relación a los talleres de capacitación, estos son espacios de interaprendizaje, que se planifican y ejecutan para que los participantes tengan una visión general de los objetivos y contenidos que corresponden a la acción educativa. Algunas de las temáticas abordadas son: marco curricular, uso adecuado de los materiales educativos, características del enfoque metodológico, actividades de programación y sistema de evaluación. Se

prioriza la estrategia de aprender haciendo, es decir, vivenciar las actividades de aprendizaje haciendo uso de metodología participativa. Un taller es también una sesión de entrenamiento o guía de varios días de duración. Se enfatiza en la solución de problemas, capacitación, y requiere la participación de los asistentes, En esencia el taller se organiza con un enfoque interdisciplinario y globalizador.

Continuando correlativamente con el décimo taller, en torno a las pasantías y experiencias de pasantías en el exterior, esta modalidad formativa busca la actualización ,el perfeccionamiento y la especialización de los docentes y catedráticos en el ejercicio productivo, para mejorar sus conocimientos tecnológicos de innovación y prospección que permitan construir vínculos entre la empresa y en el centro de formación profesional, las experiencias en las pasantías inspira mejorar el desempeño laboral. los pasantes aplican los conocimientos adquiridos de distintas y múltiples formas: algunos para mejorar sus prácticas laborales. La valorización de la tarea ya que en algunos contextos la tarea del profesor está más valorizada que en otros, y la manera de vivenciar las maneras diversas de enfocar y valorar el trabajo docente constituye un buen aprendizaje en sí mismo. El efecto multiplicador es importante en la adquisición de nuevos conocimientos por medio de la experiencia y observación.

Persistiendo correlativamente con el décimo primer, taller, círculos de lectura es una herramienta valiosa para el ser humano porque le permite acceder a la información y, con ello, al conocimiento. A través de ella, un individuo puede ser capaz de procesar las ideas que recibe por medio de un texto, comprenderlas e interpretarlas y construir sus propias concepciones que, posteriormente, quedarán reflejadas en sus actividades. Socialmente, la lectura es una práctica significativa porque permite conocer quién se es, de dónde se viene y con qué se cuenta para poder construir un futuro, los círculos de lectura contribuyen al desarrollo de las capacidades lectoras de los docentes para el mejoramiento de sus desempeños profesionales, afianzando sus conocimientos.

Los cinco talleres subsiguientes, están propuestos para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto al informe de aprendizajes a las familias,

seguimiento de los aprendizajes, calificación descriptiva de los aprendizajes y diagnóstico preciso por áreas curriculares.

Continuando correlativamente con el décimo segundo taller, en torno al informe de aprendizajes a las familias, se precisa que la idea de evaluación ha evolucionado significativamente. Ha pasado de comprenderse como una práctica centrada en la enseñanza, que calificaba lo correcto y lo incorrecto, y que se situaba únicamente al final del proceso, a ser entendida como una práctica centrada en el aprendizaje del estudiante, que lo retroalimenta oportunamente con respecto a sus progresos durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje. La evaluación, entonces, diagnostica, retroalimenta y posibilita acciones para el progreso del aprendizaje de los estudiantes. Este será entregado de manera personal al padre de familia con el fin de explicar con mayor detalle el nivel de logro de las competencias alcanzadas por el estudiante, así como brindar sugerencias que contribuyan en su avance. (MINEDU, 2016)

Continuando correlativamente con el décimo tercer taller en torno al seguimiento de los aprendizajes, esta información debe servir a las directoras de la institución educativa para decidir las mejoras de las condiciones o estrategias que permitan que los estudiantes progresen en sus niveles de logro. Esto contribuye con los compromisos de gestión escolar, asumidos por el director de la institución educativa permite hacer seguimiento al progreso individual y la retroalimentación oportuna para producir cambios en el aprendizaje de los estudiantes y mejorar la enseñanza, consiste en el análisis y recopilación sistemáticos de información a medida que avanzan sus sesiones de aprendizaje o proyectos. Su objetivo es mejorar la eficacia y efectividad de un proyecto y organización. Se basa en metas establecidas y actividades planificadas durante las distintas fases del trabajo de planificación.

Continuando correlativamente con el décimo cuarto taller en torno a la calificación descriptiva de los aprendizajes, La calificación escolar es un método utilizado para evaluar y categorizar el rendimiento escolar del alumnado. La lista de las calificaciones escolares se presenta en un documento que, según el país y la

institución, recibe. La calificación puede expresarse con valores numéricos o con letras del alfabeto a partir de la política pedagógica de nuestro país, expresada en el Reglamento de la Ley General de Educación, la evaluación es un proceso permanente de comunicación y reflexión sobre los resultados de los aprendizajes de los estudiantes. Este proceso se considera formativo, integral y continuo, y busca identificar los avances, dificultades y logros de los estudiantes con el fin de brindarles el apoyo pedagógico que necesiten para mejorar. Asimismo, en base al Reglamento el objeto de evaluación son las competencias del Currículo Nacional de la Educación Básica, que se evalúan mediante criterios, niveles de logro, así como técnicas e instrumentos que recogen información para tomar decisiones que retroalimenten al estudiante y a los propios procesos pedagógicos. Así, la evaluación cumple un papel no solo para certificar qué sabe un estudiante, sino también para impulsar la mejora de los resultados educativos y de la práctica docente.

Este enfoque es válido para todas las modalidades y niveles de la Educación Básica. De la escala de calificación: La escala de calificación del nivel de Educación Inicial de la EBR es literal y descriptiva; de acuerdo con la siguiente tabla: A Logro previsto Cuando el estudiante evidencia el logro de los aprendizajes previstos en el tiempo programado. B En proceso Cuando el estudiante está en camino de lograr los aprendizajes previstos, para lo cual requiere acompañamiento durante un tiempo razonable para lograrlo. C En inicio Cuando el estudiante está empezando a desarrollar los aprendizajes previstos o evidencia dificultades para el desarrollo de éstos, necesitando mayor tiempo de acompañamiento. (MINEDU, 2009)

Continuando correlativamente con el décimo quinto taller en torno a al diagnóstico preciso por áreas curriculares, se destaca que un área del curriculum es un conjunto de contenidos educativos que se consideran sustancialmente relacionados entre sí. Las áreas curriculares pueden existir en diversos niveles jerárquicos, según el nivel de análisis que se considere, y se organizan bajo algún principio de clasificación. Las áreas curriculares son una forma de organización articuladora e integradora de las competencias que se busca desarrollar en los

estudiantes y de las experiencias de aprendizaje afines. El conjunto de las áreas curriculares, organizado según los ciclos, configuran el Plan de Estudios de las modalidades o niveles educativos de la Educación Básica. (MINEDU, 2009)

2.2.1.2. Teoría de Schuler con su aporte a la gestión de procesos pedagógicos

La gestión de procesos pedagógicos, demanda prácticas que condesciendan generar condiciones prósperas y asegurar los aprendizajes en la Instituciones Educativas. Es fundamental el liderazgo del director para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en ese cambio educativo. (Schuler, 2013). La consumación de escuelas que logren optimos aprendizajes para los estudiantes requiere líderes pedagógicos. No hay innovación sobre la base de autoridades impersonales, reproductoras de conductas oficinescas.

Los líderes pedagógicos intensifican las organizaciones educativas ,para reconquistar el sentido y la tarea pedagógica desplegada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes poderosos y significativos para todos los escolares. El líder pedagógico reconcilia la escuela en un espacio amplio del aprendizaje y no permite que se bautice en una suma de aulas distanciadas entre sí, más bien, compone recursos y acciones para lograr que su escuela actúe como un todo proyectado para generar aprendizajes. En el actual escenario se configurará un enfoque de liderazgo pedagógico, entendiéndose que, un líder que influya, inspire y movilice las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. (MINEDU, 2016).

El director pedagógico debe ser gestor del currículo, suscitando el trabajo en equipo con los docentes. Organizador del cambio, propone ideas innovadoras, anuncia experiencias exitosas de otros colegas o escuelas. Es monitor de la implementación de las acciones educativas, alineados al logro de las metas y derivaciones. Procesa la pesquisa para tomar decisiones correctas y pertinentes. La gestión basada en procesos pedagógicos sirve para asegurar la prestación del servicio educativo de manera eficiente y eficaz en cuanto a la planificación

curricular, monitoreo del trabajo docente en el aula, acompañamiento, fortalecimiento y seguimiento de los aprendizajes, para lograr resultados que beneficien a la comunidad educativa se relaciona directamente con la mejora del funcionamiento de la IE, como parte de la cadena de valor del sistema educativo (MINEDU, 2017).

A) Proceso pedagógico: Apoyo pedagógico para la planificación

El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional. Conoce y analiza de manera crítica el Currículo Nacional, así como los demás elementos del sistema curricular. (Horn, 2010).

Recapacita con el equipo docente sobre la categoría de recoger e incorporar las diversas realidades locales, la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular para contextualizar el desarrollo de los procesos pedagógicos.

El líder facilita la definición de contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional, a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, las características de los estudiantes y los desafíos que se enfrenta al nivel de los aprendizajes, orientando su utilización efectiva, flexible y pertinente por parte de los docentes en su trabajo pedagógico acostumbrado. (Pozner, 2015).

En el presente contexto se entiende que planificar es el acto de anticipar, organizar y decidir caminos variados y flexibles de acción que propicien determinados aprendizajes en nuestros niños, teniendo en cuenta sus aptitudes, necesidades, sus contextos y diferencias, la naturaleza de los aprendizajes expresados en competencias y capacidades por lograr, así como las múltiples exigencias y posibilidades que propone la pedagogía -estrategias didácticas y enfoques en cada caso. El buen dominio por parte del docente de estos tres aspectos estudiantes, aprendizajes y pedagogía es esencial para que su

conjugación dé como resultado una planificación pertinente, bien sustentada y cuyas probabilidades de ser efectiva en el aula resulten bastante altas (Ministerio de Educación, 2014).

Al planificar el proceso educativo, se diseña un futuro aleatorio, por lo tanto, no existen certezas de que lo planificado se vaya a desarrollar exactamente como se ha pensado. La planificación es un proceso flexible y abierto dado que en su implementación los niños también van a ir haciendo propuestas, y también habrá que hacer ajustes a partir de la evaluación de proceso que se realice.

No obstante, lo que se planea podrá desarrollarse mejor y los estudiantes podrán alcanzar los aprendizajes esperados si se logra: Tener un mayor conocimiento de nuestros estudiantes, sus intereses, necesidades de aprendizaje y formas de aprender. Tener mayor claridad y comprensión acerca de cómo aprenden los niños y de los aprendizajes que se debe asegurar en cada área curricular.

El líder dispone de un mayor repertorio de estrategias de enseñanza en función de la naturaleza de los aprendizajes a lograr, es decir la didáctica específica de las áreas curriculares y de las formas de aprender de los educandos. (UNICEF, 2004). En resumen el director debe brindar: Apoyo pedagógico para la planificación y asesoría en el marco de reuniones colegiadas

B) Proceso pedagógico: Monitoreo del trabajo docente en el aula

El director monitorea y sitúa el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y reflexionando la atención de sus necesidades delimitadas. (Bolívar, 2010).

El directivo, monitorea y emplaza a los docentes en la diligencia de estrategias y recursos metodológicas oportunas a su práctica pedagógica diaria considerando los aprendizajes que deben lograr los escolares al finiquitar cada edad, el uso óptimo del tiempo y del material educativo en el aula como soportes del proceso de enseñanza, priorizando actividades que promuevan el aprendizaje colaborativo

y por pesquisa. Monitorea y acomoda el proceso de valoración de los aprendizajes a partir de discernimientos claros y análogos con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. Monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes, proponiendo formas de evaluación pertinentes orientadas a medir, tanto los procesos, como los resultados de la enseñanza y el aprendizaje.

El líder, provoca en los docentes el uso de los corolarios de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los alumnos, y además, para reflexionar sobre su propio desempeño formativo. (Fullan,2005). En cuanto al monitoreo en base a la aplicación de rubricas se precisa que la rúbrica es un instrumento cierto y fiable para medir aspectos de la interacción. La rúbrica es un instrumento de evaluación basado en una escala cuantitativa y/o cualitativa asociada a unos criterios preestablecidos que miden las acciones del alumnado sobre los aspectos de la tarea o actividad que serán evaluados.

Básicamente, existen dos grupos: las holísticas, que tratan de evaluar el aprendizaje o competencia desde una visión más global, y las analíticas, que se centran en algún área concreta de aprendizaje. Además, nos permite diseñarla para tareas amplias o específicas. (Roblyer y Wiencke, 2004).

Las rúbricas pueden enfocarse en medir un objetivo establecido es decir un desempeño, comportamiento o calidad. Usar un rango para el desempeño .Contener características específicas del desempeño, ordenadas en niveles, para indicar qué tanto de un estándar se ha satisfecho. Desde los ochenta, muchas rúbricas se presentan de forma gráfica, típicamente en una tabla. Estudios sobre la eficiencia de las rúbricas consideran mejor esta alternativa que la basada en una lista de criterios. La matriz de valoración es útil tanto como apoyo en el proceso de valoración integral o como instrumento de evaluación para otorgar una calificación.

En resumen el proceso pedagógico del monitoreo del trabajo docente en el aula, integra cronograma, manejo de rubricas del desempeño docente y sistematización de resultados del monitoreo.

C)Proceso pedagógico: Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente

El presente proceso, permite observar en el directivo, el acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente, formaliza oportunidades de alineación continua de los docentes para el perfeccionamiento de su ocupación en situación al logro de las metas de aprendizaje. El directivo equipara las necesidades de desarrollo profesional de su equipo de docentes, a partir de una declaración tanto de las fortificaciones, como de las debilidades de su práctica, respaldando espacios de reflexión, formación e instrucción dentro de la institución educativa; con el propósito de mejorar su desempeño en relación a su práctica didáctica cotidiana. (Murillo,2006).

Compone espacios y conjuntos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. Registra la categoría del trabajo colaborativo entre los docentes, forjando espacios para la unificación de capacidades, la reciprocidad de experiencias y la abstracción en torno a prácticas instructivas para la mejora de los amaestramientos.

Los directivos originan y lideran una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa; la cual se basa en la subvención mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; acomodada a mejorar la práctica pedagógica y atestiguar logros de aprendizaje. (Robinson & Lloyd & Rowe,2008). Contexto próspero de trabajo que ayude al perfeccionamiento personal y profesional de los docentes, atenuando la autoevaluación y la mejora continua. El director estimula la seguridad de los docentes correspondidas a

innovaciones e investigaciones pedagógicas, avivando la implementación y sistematización de las mismas.

El líder fortifica y apoya las decisiones de los docentes socorriendo las condiciones para la consumación de proyectos de descubrimiento e investigación centralizados en los aprendizajes; favoreciendo la sistematización de los estilos de mejora y de primicia pedagógica desdobladas por los instructivos. En resumen el proceso pedagógico del acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente, plantea el diagnóstico de necesidades de fortalecimiento, grupos de interaprendizaje, talleres de capacitación, pasantías y círculos de lectura

D) Proceso pedagógico: Seguimiento de los aprendizajes

El contemporáneo proceso, admite observar en el directivo, gestionar la averiguación que origina la escuela y la emplea como insumo en la toma de disposiciones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes. Despliega componentes que proveen la concepción y el acceso del discernimiento por parte de los actores educativos, y que condescienden cooperar la indagación de la vida de la escuela generada a través de numerosas fuentes.

El directivo, impulsa una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el compromiso cooperativo en favor de la mejora continua. Utiliza herramientas pertinentes y eficaces de procesamiento y organización de la información que favorecen con la toma de decisiones corporativas en favor de la mejora de los arrastres.

El líder, sistematiza la información presentada por los diversos equipos de trabajo institucionales acerca de la marcha de la misión colegiada. El director implementa estrategias y elementos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. Asume la importancia de hacer públicos los logros de la institución educativa. Diseña, organiza e implementa diversos mecanismos de claridad y rendición de cuentas como: exposiciones, reuniones, paneles, etc. que involucran a los padres de familia para hacer públicos los

resultados de la escuela y los aprendizajes de los estudiantes. Los directores realizan mecanismos para obtener los puntos de vista de la comunidad, utilizando la información recogida para mejorar la gestión de la escuela. Desarrolla acciones destinadas a evitar situaciones que propicien la corrupción.

El director origina procesos de reflexión conjunta en la comunidad educativa sobre la corrupción y sus consecuencias a nivel de escuela, localidad y país, causando una cultura de trasluz. Transfiere de manera interactiva los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.

El director examina que para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes en su institución educativa, debe reflexionar sobre las metas que se proponen alcanzar, emparejar y priorizar los desdenes que requieren superar para conseguir e implementar mecanismos institucionales que les condesienda dirigir sus acciones a la mejora permanente del proceso formativo.

En resumen, el proceso pedagógico del seguimiento de los aprendizajes, contempla el informe de aprendizajes a las familias, seguimiento de los aprendizajes, calificación descriptiva de los aprendizajes y diagnóstico preciso por áreas curriculares.

2.2.1.3. Actuales enfoques y procesos pedagógicos a la luz de la era digital

En el siglo XXI han germinado nuevas teorías del aprendizaje para la designada era digital, sin embargo estos diferentes enfoques conviven con las teorías constructivistas y conductistas, las cuales son aún vigentes en la práctica cotidiana en las instituciones académicas. Por lo que es necesario analizar en su conjunto los distintos enfoques a fin de comprender sus principios fundamentales y su aplicabilidad en el contexto actual . (Mendoza, 2014).

Entre los paradigmas emergentes para inducir los cambios que se requieren, se han planteado un conjunto de elementos a considerar para que la institución académica pueda fortalecerse y contar con una cultura digital sólida y

totalmente asentada, para lo cual sugiere tener en cuenta los siguientes factores. (Waissbluth 2014)

A continuación se precisa los factores: Sentido de comunidad orden disciplina recursos instrucción currículum visibilidad reconocimiento comunicación extensión relaciones monitoreo flexibilidad conciencia situacional estimulación intelectual puentes entre escuela y mercado laboral. Con la incorporación de estos elementos se busca darle un nuevo enfoque a la institución académica, abarcando tanto los aspectos internos de gestión, infraestructura, flexibilización en las formas de enseñanza aprendizaje y en el currículo, así como los asuntos externos de vinculación y visibilidad. (Cañeiro, 2009).

Este postulado se apoya en la propuesta de la Comisión Internacional para la Educación en el Siglo XXI ante la UNESCO, para enfatizar los cuatro aprendizajes que serán esenciales para el futuro: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer, y aprender a vivir juntos.

La alfabetización digital ha enfrentado dos enfoques diferentes a la hora de desarrollar acciones en pro de su implementación. Un primer enfoque se centra en el aprendizaje de destrezas y habilidades para el manejo de software, con tres aspectos importantes: Primero, la consumación de este tipo de alfabetización se limita al conocimiento básico de aspectos técnicos centrando sus aprendizajes en la adquisición de destrezas limitadas al uso exclusivo de una sola familia de software generalmente software pago.

Segundo, la familiarización con sistemas operativos y herramientas ofimáticas impuestas desde el mercado como es el caso de Windows y Office atribuyen en el alfabetizado el consumo exclusivo de una marca generando dependencias impropias los procesos educativos y más relacionados con el monopolio industrial y la sumisión cultural.

Tercero, el aprendizaje de los aspectos técnicos es caduco y la fecha de vencimiento cada vez es más corta.

El desarrollo y mejoramiento continuo de las tecnologías implica la obsolescencia permanente de las habilidades técnicas, sin embargo se debe mencionar que las

tecnologías son cada vez más intuitivas y transparentes lo que facilitan la familiarización con el objeto tecnológico.

Este tipo de alfabetización en la mayoría de casos se brinda descontextualizada de las necesidades de la comunidad y del aprendiz. El espacio donde se brinda estas capacitaciones está equipado tecnológicamente pero aislado, como es el caso de las salas de tecnología e informática que existen en las instituciones, las tareas que allí se desarrollan no responden a necesidades o a problemas reales del alfabetizado y se generan restricciones en el acceso a contenidos ya software.

El administrador y/o capacitador es el que decide que se tiene que aprender, a que se puede acceder y como se puede gestionar la información.

Un segundo enfoque relacionado con la alfabetización digital está encaminado al desarrollo de competencias digitales, que no están aisladas de la formación de otro tipo de competencias y más bien se presentan como un grupo transversal en el proceso educativo.

Es necesario contextualizar el término competencia dentro de un contexto formativo. Competencias es el desarrollo de capacidades que le permiten a un individuo resolver problemas de cierto grado de complejidad mediante el uso de una serie de estrategias de manera coordinada y que se pueden extrapolar a diferentes contextos.

La competencia involucra una serie de saberes: el saber qué, el saber cómo, saber cuándo y saber por qué. Otro aspecto importante de las competencias es que son construcciones sociales, es decir, necesitan de un sistema educativo (en el sentido amplio del término) para desarrollarlas en los individuos, puesto que no están condicionadas genéticamente en los individuos. (Monereo & Pozo, 2007).

CAPITULO III

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

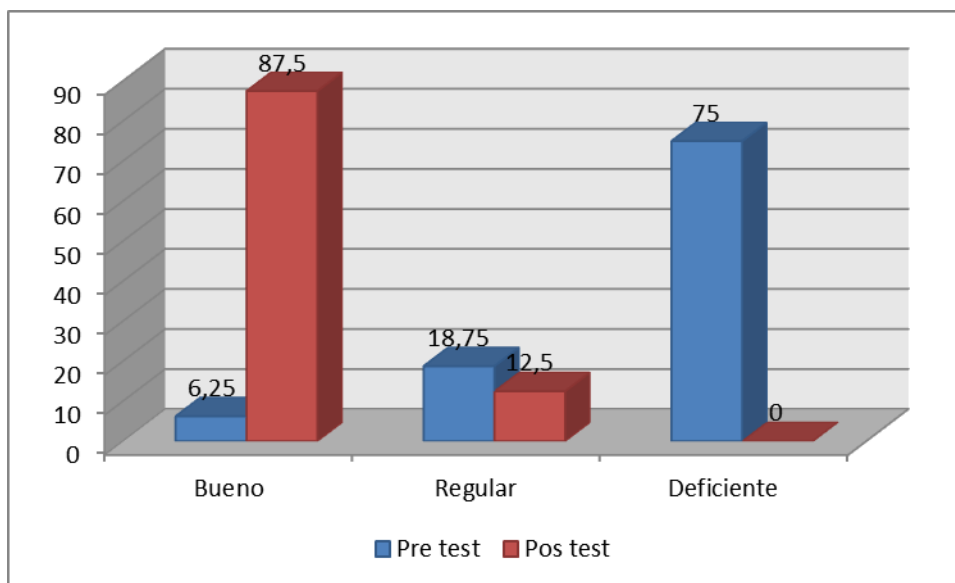
3.1. Guía de entrevista

Tabla N° 1
Dimensión 1: Planificación curricular

Nivel	Escala	Pre test		Pos test	
		Fi	hi (%)	fi	hi (%)
Bueno	7-9	1	6,25	14	87,50
Regular	4-6	3	18,75	2	12,50
Deficiente	1-3	12	75,00	0	0
		16	100%	16	100%

Fuente: Base de datos 2018

Gráfica N° 1
Dimensión 1: Planificación curricular



Observando la tabla 1, correspondiente a la planificación curricular, en el pre test, la mayoría de directoras (12) se ubican en el nivel deficiente con el 75,00 %, mientras que la minoría (1), se identifica con el nivel bueno, con el 6,25. Mientras que en el pos test la mayoría de directoras (14) se ubican en el nivel bueno con el 87,50 %, mientras que la minoría (2), se identifica con el nivel bueno, con el 12,50. Lo que indica mejora significativa entre la prueba de entrada y de salida, por lo tanto la mayoría de directoras han logrado la gestión de proceso pedagógico correspondiente a la planificación.

Los presentes corolarios tienen como causa la aplicación del programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller 1,2 y 3, cuya metodología partió del conocimiento, habilidad, juicio y actitud a fin de lograr las dimensiones de apoyo pedagógico, asesoría y planificación colegiada.

Tabla N° 2
Prueba de hipótesis
Dimensión 1: Planificación curricular

	<i>Pre test</i>	<i>Pos test</i>
Media	3,6875	8,3125
Varianza	1,9625	1,5625
Observacion	16	16
Coeficiente de correlación	-0,16893991	
Diferencia hipotética	0	
Grados de libertad	15	
Estadístico t	-9,11798507	
P(T<=t) una cola	8,2997E-08	
Valor crítico t	1,75305036	
P(T<=t) dos colas	1,6599E-07	
Valor crítico t	2,13144955	

Fuente: Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

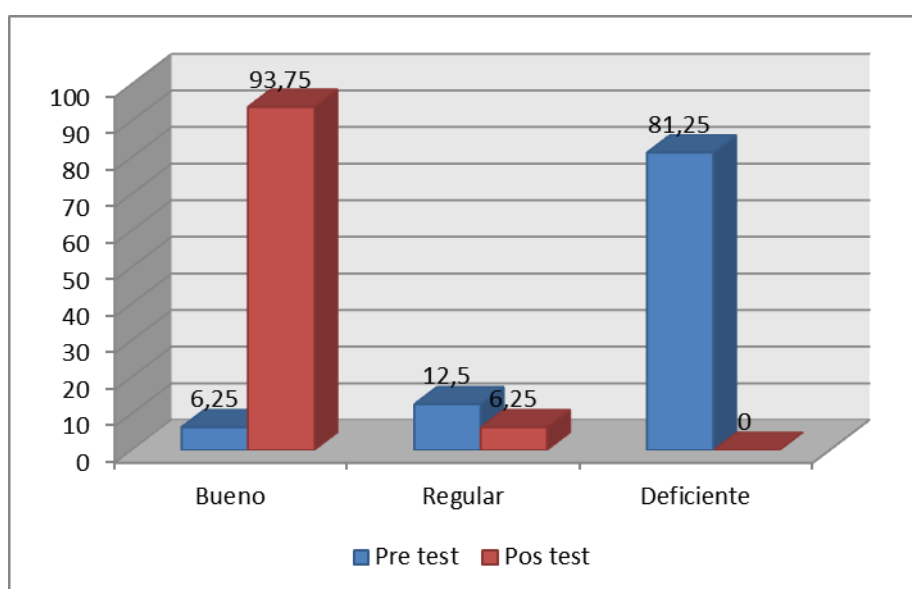
Al observar la tabla 2 notamos que el valor de significancia es 0,00 que es inferior a ($p < 0,01$) con influencia directa entre la media inicial y la media final entre las variables. El valor de la $t = -9,11$. Es decir la diferencia de las medias de la prueba de entrada y de salida es significativa por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla N° 3
Dimensión 2: Monitoreo del trabajo docente en el aula

Nivel	Escala	Pre test		Pos test	
		Fi	hi (%)	fi	hi (%)
Bueno	7-9	1	6,25	15	93,75
Regular	4-6	2	12,50	1	6,25
Deficiente	1-3	13	81,25	0	0,00
		16	100%	16	100%

Fuente: Base de datos 2018

Gráfica N° 2
Dimensión 2: Monitoreo del trabajo docente en el aula



Observando la tabla 3, correspondiente al monitoreo del trabajo docente en el aula, en el pre test, la mayoría de directoras (13) se ubican en el nivel deficiente con el 81,25 %, mientras que la minoría (1), se identifica con el nivel bueno, con el 6,25. Mientras que en el pos test la mayoría de directoras (15) se ubican en el nivel bueno con el 93,75 %, mientras que la minoría (1), se identifica con el nivel bueno, con el 6,25. Lo que indica mejora significativa entre la prueba de entrada y de salida, por lo tanto la mayoría de directoras han logrado la gestión de proceso pedagógico correspondiente al monitoreo del trabajo docente en el aula.

Los presentes corolarios tienen como causa la aplicación del programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller 4,5 y 6, cuya metodología partió del conocimiento, habilidad, juicio y actitud a fin de lograr las dimensiones de monitoreo según cronograma manejo de rubricas del desempeño docente y sistematización de resultados del monitoreo.

Tabla N° 4

**Prueba de hipótesis:
Dimensión 2 Monitoreo del trabajo docente en el aula**

	<i>Pre test</i>	<i>Pos tes</i>
Media	3,5625	8,5
Varianza	1,8625	1,33333333
Observacion	16	16
Coeficiente de correlación	0,02115248	
Diferencia hipotética	0	
Grados de libertad	15	
Estadístico t	-11,1648464	
P(T<=t) una cola	5,7553E-09	
Valor crítico t	1,75305036	
P(T<=t) dos colas	1,1511E-08	
Valor crítico t	2,13144955	

Fuente: Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

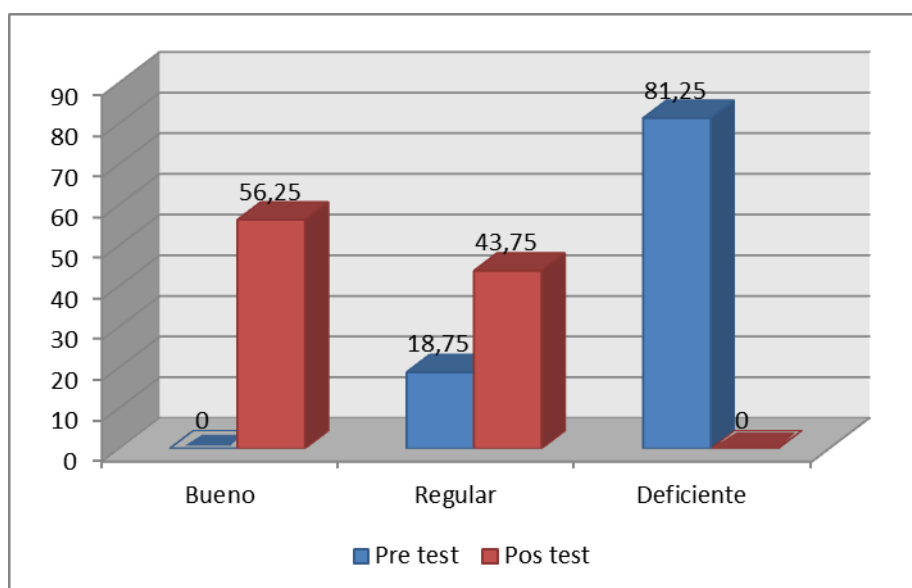
Al observar la tabla 4, notamos que el valor de significancia es 0,00 que es inferior a ($p < 0,01$) con influencia directa entre la media inicial y la media final entre las variables. El valor de la $t = -11,16$. Es decir la diferencia de las medias de la prueba de entrada y de salida es significativa por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla N° 5
Dimensión 3: Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente

Nivel	Escala	Pre test		Pos test	
		Fi	hi (%)	fi	hi (%)
Bueno	11-15	0	0	9	56,25
Regular	6-10	3	18,75	7	43,75
Deficiente	1-5	13	81,25	0	0
		16	100%	16	100%

Fuente: Base de datos 2018

Gráfica N° 3
Dimensión 3: Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente



Observando la tabla 5, correspondiente al acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente, en el pre test, la mayoría de directoras (13) se ubican en el nivel deficiente con el 81,25 %, mientras que la minoría (2), se identifica con el nivel regular, con el 18,75. Mientras que en el pos test la mayoría de directoras (9) se ubican en el nivel bueno con el 56,25 %, mientras que la minoría (7), se identifica con el nivel regular, con el 43,75. Lo que indica mejora significativa entre la prueba de entrada y de salida, por lo tanto la mayoría de directoras han logrado la gestión de proceso pedagógico correspondiente al acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente.

Los presentes corolarios tienen como causa la aplicación del programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller 7, 8, 9, 10 y 11 cuya metodología partió del conocimiento, habilidad, juicio y actitud a fin de lograr las dimensiones correspondientes al diagnóstico de necesidades de fortalecimiento, grupos de interaprendizaje, talleres de capacitación, pasantías y círculos de lectura

Tabla N° 5
Prueba de hipótesis: Dimensión 3
Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente

	<i>Pre test</i>	<i>Pos test</i>
Media	5,3125	12,5
Varianza	0,62916667	9,46666667
Observacion	16	16
Coeficiente de correlación	0,04097497	
Diferencia hipotética	0	
Grados de libertad	15	
Estadístico t	-9,13927326	
P(T<=t) una cola	8,0548E-08	
Valor crítico t	1,75305036	
P(T<=t) dos colas	1,611E-07	
Valor crítico t	2,13144955	

Fuente: Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

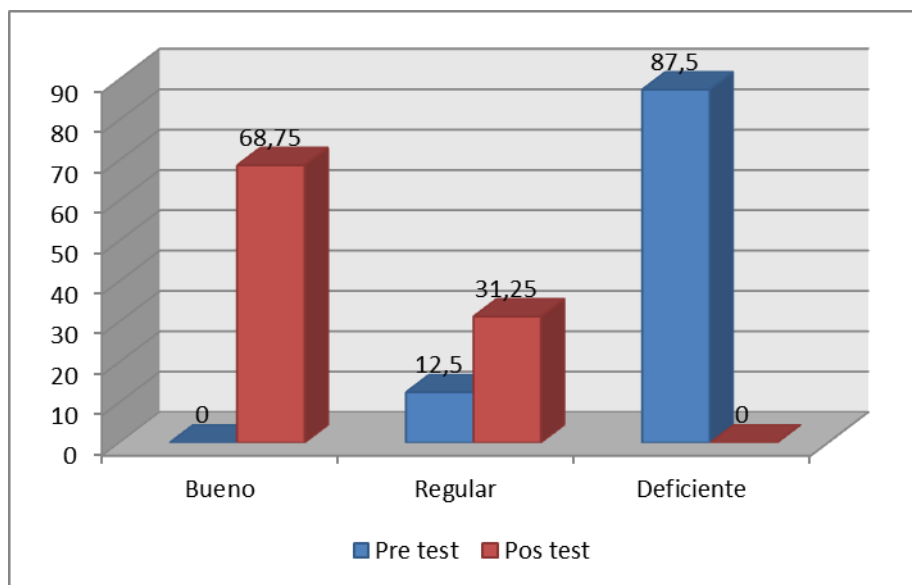
Al observar la tabla 5, notamos que el valor de significancia es 0,00 que es inferior a ($p < 0,01$) con influencia directa entre la media inicial y la media final entre las variables. El valor de la $t = -9,13$. Es decir la diferencia de las medias de la prueba de entrada y de salida es significativa por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla N° 6
Dimensión 4: Seguimiento de los aprendizajes

Nivel	Escala	Pre test		Pos test	
		Fi	hi (%)	fi	hi (%)
Bueno	9-12	0	0	11	68,75
Regular	5-8	2	12,50	5	31,25
Deficiente	1-4	14	87,50	0	0
		16	100%	16	100%

Fuente: Base de datos 2018

Gráfica N° 4
Dimensión 4: Seguimiento de los aprendizajes



Observando la tabla 6, correspondiente al seguimiento de los aprendizajes, en el pre test, la mayoría de directoras (14) se ubican en el nivel deficiente con el 87,50 %, mientras que la minoría (2), se identifica con el nivel regular, con el 12,50. Mientras que en el pos test la mayoría de directoras (11) se ubican en el nivel bueno con el 68,75 %, mientras que la minoría (5), se identifica con el nivel regular, con el 31,25 %. Lo que indica mejora significativa entre la prueba de entrada y de salida, por lo tanto la mayoría de directoras han logrado la gestión de proceso pedagógico correspondiente al seguimiento de los aprendizajes. Los presentes corolarios tienen como causa la aplicación del programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller 12, 13, 14, y 15, cuya metodología partió del conocimiento, habilidad, juicio y actitud a fin de lograr las dimensiones correspondientes al informe de aprendizajes a las familias, seguimiento de los aprendizajes, calificación descriptiva de los aprendizajes y diagnóstico preciso por áreas curriculares

Tabla N° 7
Prueba de hipótesis:
Dimensión 4 Seguimiento de los aprendizajes

	<i>Pre test</i>	<i>Pos test</i>
Media	4,125	10,75
Varianza	0,11666667	3,66666667
Observacion	16	16
Coeficiente de correlación	-0,15289416	
Diferencia hipotética	0	
Grados de libertad	15	
Estadístico t	-13,2776907	
P(T<=t) una cola	5,359E-10	
Valor crítico t	1,75305036	
P(T<=t) dos colas	1,0718E-09	
Valor crítico t	2,13144955	

Fuente: Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

Al observar la tabla 7, notamos que el valor de significancia es 0,00 que es inferior a ($p < 0,01$) con influencia directa entre la media inicial y la media final entre las variables. El valor de la $t = -13,27$. Es decir la diferencia de las medias de la prueba de entrada y de salida es significativa por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla N° 8

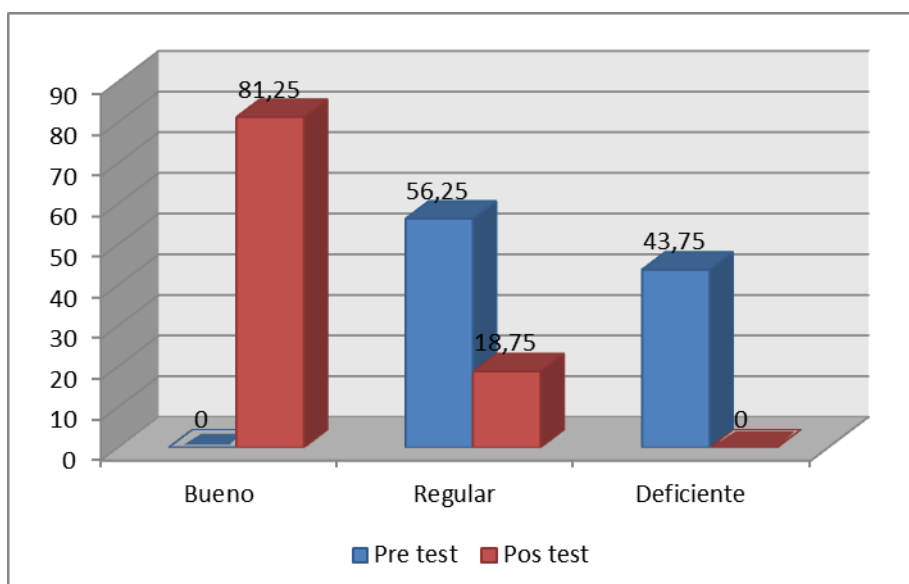
Variable dependiente
Gestión de procesos pedagógicos

Nivel	Escala	Pre test		Pos test	
		Fi	hi (%)	fi	hi (%)
Bueno	31-45	0	0	13	81,25
Regular	16-30	9	56,25	3	18,75
Deficiente	1-15	7	43,75	0	0
		16	100%	16	100%

Fuente: Base de datos 2018

Gráfica N° 5

Variable dependiente
Gestión de procesos pedagógicos



Observando la tabla 8, correspondiente a la variable dependiente gestión de procesos pedagógicos, en el pre test, la mayoría de directoras (9) se ubican en el nivel regular con el 56,25 %, mientras que la minoría (7), se identifica con el nivel deficiente, con el 43,75. Mientras que en el pos test la mayoría de directoras (13) se ubican en el nivel bueno con el 81,25 %, y la minoría (3), se identifica con el nivel regular, con el 18,75 %. Lo que indica mejora significativa entre la prueba de entrada y de salida, por lo tanto la mayoría de directoras han logrado mejora significativa en la gestión de los procesos pedagógicos correspondientes a planificación curricular, monitoreo del trabajo docente en el aula, acompañamiento, fortalecimiento del trabajo docente y seguimiento de los aprendizajes.

Los presentes corolarios tienen como causa la aplicación del programa “Desarrollo del talento humano”, a través de 15 talleres cuya metodología partió del conocimiento, habilidad, juicio y actitud a fin de lograr las dimensiones e indicadores de la indagación.

Tabla N° 9
Prueba de hipótesis: Variable dependiente
Gestión de procesos pedagógicos

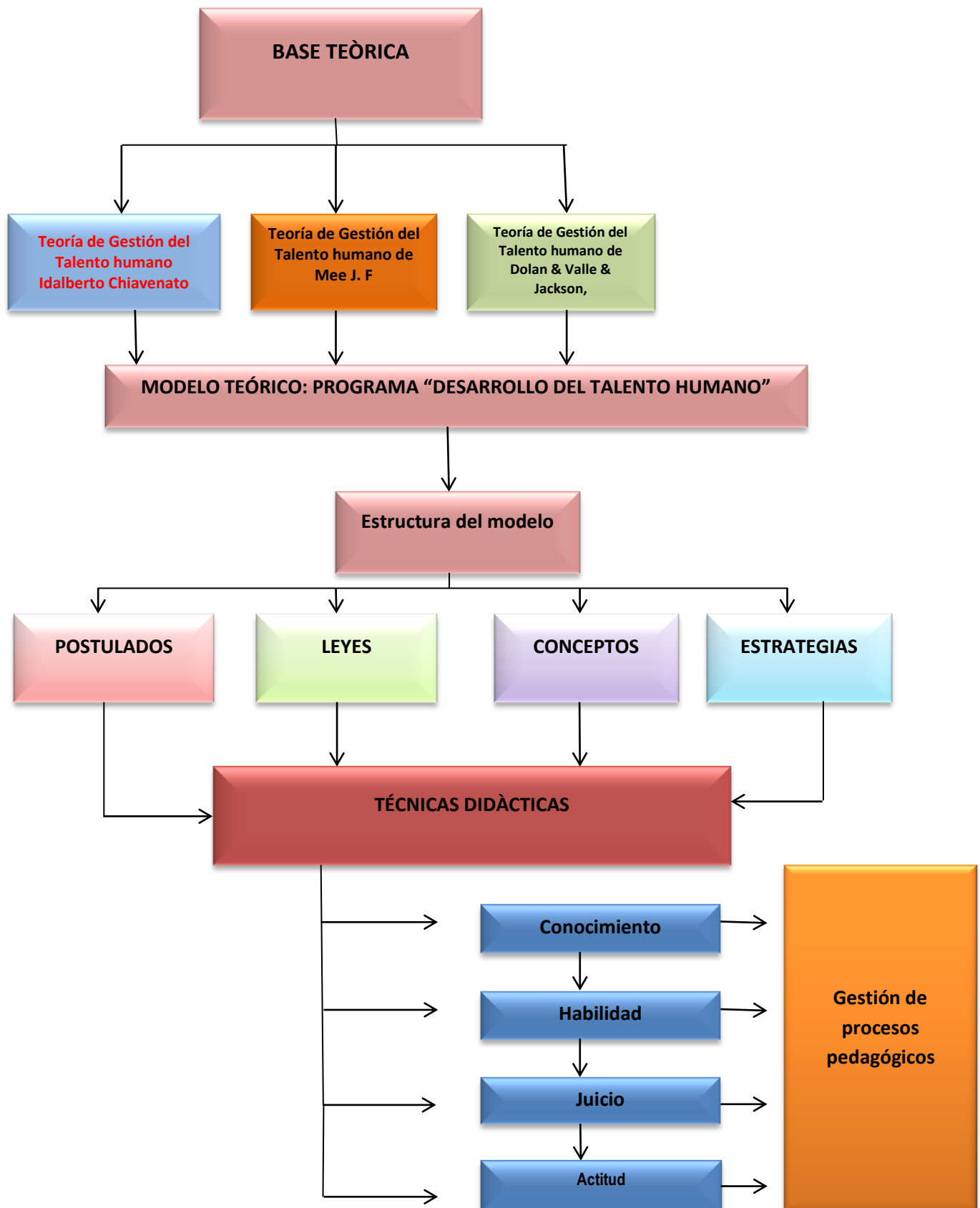
	<i>Pre test</i>	<i>Pos test</i>
Media	16,875	40,0625
Varianza	5,85	32,4625
Observacion	16	16
Coeficiente de correlación	-0,01390842	
Diferencia hipotética	0	
Grados de libertad	15	
Estadístico t	-14,9101433	
P(T<=t) una cola	1,0565E-10	
Valor crítico t	1,75305036	
P(T<=t) dos colas	2,1131E-10	
Valor crítico t	2,13144955	

Fuente: Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

Al observar la tabla 9, notamos que el valor de significancia es 0,00 que es inferior a ($p < 0,01$) con influencia directa entre la media inicial y la media final entre las variables. El valor de la $t = -14,91$. Es decir la diferencia de las medias de la prueba de entrada y de salida es significativa por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

3.3. Modelo teórico: Programa “Desarrollo del talento humano” para mejorar la gestión de procesos pedagógicos en directoras de instituciones educativas focalizadas del nivel inicial, Arequipa- 2018

Gráfico N° 7



3.3.1. Objetivos

Objetivo General

Aplicar 15 talleres educativos a través del programa “Desarrollo del talento humano” para mejorar la gestión de procesos pedagógicos en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

Objetivos específicos

- Ejecutar 3 talleres educativos a través del programa “Desarrollo del talento humano” para mejorar la gestión de procesos pedagógicos en cuanto a la planificación curricular, en relación al apoyo pedagógico, asesoría y planificación colegiada en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018.
- Desarrollar 3 talleres educativos a través del programa “Desarrollo del talento humano” para mejorar la gestión de procesos pedagógicos en cuanto al monitoreo del trabajo docente en el aula, en relación al cronograma, manejo de rubricas del desempeño docente y sistematización de resultados del monitoreo en directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018.
- Desplegar 5 talleres educativos a través del programa “Desarrollo del talento humano” para mejorar la gestión de procesos pedagógicos en cuanto al acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente, en relación al diagnóstico de necesidades de fortalecimiento, grupos de interaprendizaje, talleres de capacitación, pasantías y círculos de lectura, en directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018.

- Aplicar 4 talleres educativos a través del programa “Desarrollo del talento humano” para mejorar la gestión de procesos pedagógicos en cuanto al seguimiento de los aprendizajes en relación al informe de aprendizajes a las familias, seguimiento de los aprendizajes, calificación descriptiva de los aprendizajes y diagnóstico preciso por áreas curriculares, en directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa-2018.

3.3.2. Metodología

La metodología está vinculada con el desarrollo de talleres pedagógicos con el siguiente proceso didáctico:

Inicio: Conocimiento

Desarrollo: Habilidad y Juicio

Finalización: Actitud

3.3.2. Estrategia de Evaluación

Se realizó en base a la observación, asumiendo los siguientes criterios:

Producto: Cuando la directora evidencia el logro de los aprendizajes previstos en las tareas propuestas en el programa “Desarrollo del talento humano”

Proceso: Cuando la directora está en camino de lograr los aprendizajes previstos, para lo cual requiere acompañamiento durante un tiempo razonable para lograr las tareas propuestas en el programa “Desarrollo del talento humano”

Iniciación: Cuando la directora está empezando a desarrollar los aprendizajes previstos o evidencia dificultades para el desarrollo de éstos, necesitando mayor tiempo de acompañamiento e intervención de la investigadora de acuerdo con su ritmo y estilo de aprendizaje en las tareas propuestas en el programa “Desarrollo del talento humano”

CONCLUSIONES

1. El nivel de desempeño de la gestión de procesos pedagógicos, es regular, en la prueba de entrada, en la mayoría de directoras, obteniendo el 56,25 %, mientras que la minoría (7), se identifica con el nivel deficiente, con el 43,75, en Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, lo que indica debilidad en los indicadores de planificación curricular, monitoreo del trabajo docente en el aula, acompañamiento, fortalecimiento del trabajo docente y seguimiento de los aprendizajes.
2. El programa “Desarrollo del talento humano”, se ejecutó a través de 15 talleres pedagógicos, con los procesos didácticos de inicio partiendo del conocimiento, con el desarrollo de la habilidad y juicio y la finalización con la actitud, mejorando la gestión de procesos pedagógicos en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial.
3. El nivel de desempeño de la gestión de procesos pedagógicos, es bueno, en la prueba de salida, en la mayoría de directoras, con el 81,25 %, y la minoría (3), con el 18,75 %. de nivel regular. Lo que indica mejora significativa entre la prueba de entrada y de salida, la mayoría de directoras han logrado mejora significativa en la gestión de los procesos pedagógicos correspondientes a planificación curricular, monitoreo del trabajo docente en el aula, acompañamiento, fortalecimiento del trabajo docente y seguimiento de los aprendizajes.
4. El nivel de eficacia del programa “Desarrollo del talento humano”, se evidencia a través de los resultados del valor de significancia es 0,00 que es inferior a ($p < 0,01$) con influencia directa entre la media inicial y la media final entre las variables. El valor de la $t = -14,91$. Es decir la diferencia de las medias de la prueba de entrada y de salida es significativa por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

RECOMENDACIONES

1. A los directores de las Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, se sugiere realizar jornadas de reflexión mensuales, a fin de socializar los resultados entre pares, puntualizando en la gestión de los procesos pedagógicos correspondientes a planificación curricular, monitoreo del trabajo docente en el aula, acompañamiento, fortalecimiento del trabajo docente y seguimiento de los aprendizajes.
2. A los especialistas de la UGEL Norte y Sur, entregar de manera física y virtual, el programa “Desarrollo del talento humano” a fin de socializar en redes educativas los resultados significativos para la mejora de la gestión de los procesos pedagógicos institucionales.
3. Al Gerente Regional de Educación, puede promover el reconocimiento e iniciativa de la presente investigación a favor de políticas nacionales y regionales en nuestro contexto educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones.
- Chiavenato (2014) Gestión del talento humano. Ediciones pirámide. Madrid.
- Dessler, Gary (2007) Gestión de Recursos Humanos. Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ,
- Ivancevich, J. M. (2002) Gestión de Recursos Humanos. Koehler Publishers, Inc., Nueva York.
- Fullan, M.(2005). Leadership and sustainability: System thinkers in action. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Fullan, M. (2010). Motion Leadership. The skinny on becoming change savvy. California: Corwin Press
- FONDEP. (2015). Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana.
- Freire, P. (2013). Pedagogía de la autonomía: saberes necesarios para la práctica educativa”. Argentina: Siglo Veintiuno Editores.
- Avenato, I. (2014) Gestión del talento humano. Atlas, São Paulo
- Gronn, P. (2002). Distributed leadership. Second international handbook of educational leadership and administration, 653-696.
- García, M. (2015) Clima organizacional. Sartenejas. Venezuela
- Guerrero, L. (2012). Modelo Escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que las definen y procesos requeridos para alcanzarlos. Comisión Escuelas Marca Perú Documento de trabajo: Versión completa. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima: Ministerio de Educacion.
- Ministerio de Educación del Perú. (2003). Ley N° 28044. Ley General de Educación. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012 – 2016. Lima: MINEDU.

- Ministerio de Educación del Perú. (2012). Criterios de buenas prácticas de dirección escolar. Documento de trabajo. Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas, Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). Evaluación del Desempeño Docente. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). Guía para la formulación del plan de monitoreo local y regional. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). - Guía para la formulación del PEI y PAT, Lima: MINEDU.
- Monereo & Pozo, (2007) Competencias para (con)vivir con el siglo XXI. Cuadernos De Pedagogía. Universidad Autónoma de Madrid.
- Murillo, F. J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Pozner, P. (1995). El directivo como Gestor de Aprendizajes Escolares. Buenos Aires: Editorial Aique.

ANEXOS



ANEXO Nº 1

GUÍA DE ENTREVISTA (PRETEST Y POS TEST)

GESTIÓN DE PROCESOS PEDAGÓGICOS EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FOCALIZADAS DEL NIVEL INICIAL, AREQUIPA- 2018

I. DATOS GENERALES

1. Unidad de estudio:
2. Tiempo de la entrevista:
3. Fecha de la entrevista:

II. PRESENTACIÓN:

Previo saludo a la directora, se dialoga amigablemente en relación a su contribución en el desarrollo, de la investigación en referencia a gestión de procesos pedagógicos en la Institución educativa que lidera. Se le indicara que la formulación de preguntas, tiene respuesta insertada de manera anónima, para tener la confiabilidad debida.

III. DESARROLLO DE LA ENTREVISTA:

3.1. Dimensión: Planificación curricular

3.1.1. Indicadores: 3 (Tres)

N° ítems	FORMULACIÓN DE LA PREGUNTAS	DESCRIPCIÓN DE RESPUESTA	CRITERIO DE EVALUACIÓN
01	¿Cómo es el apoyo pedagógico, que realiza usted en la planificación curricular de las docentes a su cargo?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)
02	¿Qué particularidades tiene la asesoría que realiza usted para la planificación curricular de las docentes a su cargo?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)
03	¿Qué características tiene la Planificación colegiada con las docentes a su cargo?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)
Valor de la dimensión 1: Planificación curricular			
Indicadores	Ítems	Puntaje	Total
3	3	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)	9 puntos

3.2. Dimensión: Monitoreo del trabajo docente en el aula

3.2.1. Indicadores: 3 (Tres)

N° ítems	FORMULACIÓN DE LA PREGUNTAS	DESCRIPCIÓN DE RESPUESTA	CRITERIO DE EVALUACIÓN
01	¿Cómo realiza usted el cronograma para ejecutar el monitoreo de las docentes a su cargo?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)
02	¿Que particularidades tiene el manejo de rubricas del desempeño docente?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)
03	¿Cómo realiza usted la sistematización de resultados del monitoreo del desempeño docente?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)

Valor de la dimensión 1: Planificación curricular			
Indicadores	Ítems	Puntaje	Total
3	3	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)	9 puntos

3.3. Dimensión: Acompañamiento, fortalecimiento del trabajo docente

3.3.1. Indicadores: 5 (Cinco)

N° ítems	FORMULACIÓN DE LA PREGUNTAS	DESCRIPCIÓN DE RESPUESTA	CRITERIO DE EVALUACIÓN
01	¿Cómo realiza usted el diagnóstico de necesidades de fortalecimiento curricular?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)
02	¿Qué características tiene el trabajo en grupos de interaprendizaje, con las docentes a su cargo?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)
03	¿Qué singularidades tiene el trabajo de talleres de capacitación con las docentes a su cargo?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)
04	¿Qué características tiene el desarrollo de pasantías en la institución que lidera?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)
05	¿Qué singularidades tiene el trabajo de círculos de lectura en la institución que lidera?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)

Valor de la dimensión 1: Monitoreo del trabajo docente en el aula			
Indicadores	Ítems	Puntaje	Total
5	5	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)	15 puntos

3.4. Dimensión: Seguimiento de los aprendizajes

3.3.1. Indicadores: 4 (Cuatro)

N° ítems	FORMULACIÓN DE LA PREGUNTAS	DESCRIPCIÓN DE RESPUESTA	CRITERIO DE EVALUACIÓN
01	¿Qué singularidades tiene el informe de aprendizajes a las familias de la institución que lidera?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)
02	¿Qué características tiene el seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes de la institución que lidera?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)
03	¿Cómo realiza usted la calificación descriptiva de los aprendizajes de los estudiantes de la institución que lidera?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)
04	¿Qué singularidades tiene el diagnóstico preciso por áreas curriculares de los estudiantes de la institución que lidera?	_____	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)

Valor de la dimensión 4: Seguimiento de los aprendizajes			
Indicadores	Ítems	Puntaje	Total
4	4	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)	12 puntos

III. CIERRE DE LA ENTREVISTA:

ANEXO N° 2
MATRIZ DE RESULTADOS:

PRUEBA DE ENTRADA

VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN DE PROCESOS PEDAGÓGICOS

U.A	Dimensión 1			Total	Dimensión 2			Total	Dimensión 3					Total	Dimensión 4				Total	Total general
	Planificación curricular				Monitoreo del trabajo docente en el aula				Acompañamiento, fortalecimiento del trabajo docente						Seguimiento de los aprendizajes					
	Indicadores				Indicadores				Indicadores						Indicadores					
	Apoyo pedagógico para la planificación	Asesoría para la planificación	Planificación colegiada		Monitoreo según cronograma	Manejo de rubricas del desempeño docente	Sistematización de resultados del monitoreo		Diagnóstico de necesidades de fortalecimiento	Grupos de interaprendizaje	Talleres de capacitación	Pasantías	Círculos de lectura		Informe de aprendizajes a las familias	Seguimiento de los aprendizajes	Calificación descriptiva de los aprendizajes	Diagnóstico preciso por áreas curriculares		
	1	2	3		4	5	6		7	8	9	10	11		12	13	14	15		
1.	1	1	1	3	3	3	2	8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	21
2.	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15
3.	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15
4.	2	1	2	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	17
5.	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	4	17
6.	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	16
7.	3	3	2	8	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	20
8.	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15
9.	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15
10.	1	1	1	3	1	1	3	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	17
11.	2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	17
12.	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15
13.	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15
14.	1	1	1	3	2	1	2	5	2	2	1	1	2	8	1	1	1	1	4	21
15.	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15
16.	1	1	3	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	17

ANEXO N° 3
MATRIZ DE RESULTADOS:

PRUEBA DE SALIDA

VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN DE PROCESOS PEDAGÓGICOS

U.A	Dimensión 1			Total	Dimensión 2			Total	Dimensión 3					Total	Dimensión 4				Total	Total general
	Planificación curricular				Monitoreo del trabajo docente en el aula				Acompañamiento, fortalecimiento del trabajo docente						Seguimiento de los aprendizajes					
	Indicadores				Indicadores				Indicadores						Indicadores					
	Apoyo pedagógico para la planificación	Asesoría para la planificación	Planificación colegiada		Monitoreo según cronograma	Manejo de rubricas del desempeño docente	Sistematización de resultados del monitoreo		Diagnóstico de necesidades de fortalecimiento	Grupos de interaprendizaje	Talleres de capacitación	Pasantías	Círculos de lectura		Informe de aprendizajes a las familias	Seguimiento de los aprendizajes	Calificación descriptiva de los aprendizajes	Diagnóstico preciso por áreas curriculares		
	1	2	3		4	5	6		7	8	9	10	11		12	13	14	15		
1.	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	8	41
2.	3	3	3	9	3	3	3	9	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12	40
3.	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	45
4.	3	3	3	9	3	3	3	9	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12	40
5.	3	3	3	9	3	3	3	9	2	1	3	2	2	10	3	3	3	3	12	40
6.	2	2	2	6	3	2	2	7	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	8	30
7.	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	1	2	2	8	41
8.	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	45
9.	3	3	3	9	3	3	3	9	2	1	3	2	2	10	3	3	3	3	12	40
10	3	3	3	9	2	2	3	7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	43
11	2	2	3	7	3	3	3	9	1	1	2	1	1	6	2	2	2	2	8	30
12	3	2	2	7	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	43
13	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	45
14	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	45
15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	45
16	2	2	3	7	2	2	1	5	2	1	3	2	2	10	3	1	2	2	8	30

ANEXO Nº 4

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES:	VALOR DE LA DIMENSIÓN	BAREMOS POR DIMENSIONES	BAREMO POR VARIABLE
DEPENDIENTE	1. Planificación curricular	1. Apoyo pedagógico para la planificación 2. Asesoría para la planificación 3. Planificación colegiada	9	Bueno (7 - 9) Regular (4 - 6) Deficiente (1 - 3)	
	2. Monitoreo del trabajo docente en el aula.	4. Monitoreo según cronograma 5. Manejo de rubricas del desempeño docente 6. Sistematización de resultados del monitoreo	9	Bueno (7- 9) Regular (4- 6) Deficiente (1- 3)	Bueno (31- 45) Regular (16- 30) Deficiente (1- 15)
GESTIÓN DE PROCESOS PEDAGÓGICOS	3. Acompañamiento , fortalecimiento del trabajo docente	7. Diagnóstico de necesidades de fortalecimiento 8. Grupos de interaprendizaje 9. Talleres de capacitación 10. Pasantías 11. Círculos de lectura	15	Bueno (11- 15) Regular (6 - 10) Deficiente (1 - 5)	
	4. Seguimiento de los aprendizajes	12. Informe de aprendizajes a las familias 13. Seguimiento de los aprendizajes 14. Calificación descriptiva de los aprendizajes 15. Diagnóstico preciso por áreas curriculares	12	Bueno (9 - 12) Regular (5 - 8) Deficiente (1 - 4)	



ANEXO Nº 5

PROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”

TALLER Nº 1: APOYO PEDAGÓGICO PARA LA PLANIFICACIÓN



I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. **Gobierno Regional:** Arequipa
- 1.2. **Gerencia Regional de Educación:** Arequipa
- 1.3. **Unidad de Gestión Educativa Local:** Arequipa Norte
- 1.4. **Cede:** Instituto Superior Arequipa
- 1.5. **Investigadora:** Maritza Rosario Rondón Jiménez
- 1.6. **Fecha:** 7 de septiembre, 2018

II. DESARROLLO

2.1. PRÒPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller Nº 1, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto a la planificación curricular, en relación al apoyo pedagógico para la planificación, en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

ETAPAS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
CONOCIMIENTO	Reunidos en el aula, se inicia con la bienvenida a las participantes al taller Nº1, denominado “Apoyo pedagógico para la planificación”, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo donde se precisa las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas. Se invita a los protagonistas a ubicarse en círculo, la investigadora explica la técnica del ovillo de lana; inicia sosteniendo el ovillo y la punta de la lana, formulando la siguiente pregunta ¿Cómo es el apoyo pedagógico, que realiza usted en la planificación curricular de las docentes a su cargo?, seguidamente lanza el ovillo de lana a una de las participantes quien deberá dar respuesta a la pregunta. Consecutivamente quien dio respuesta, pregunta y lanza el ovillo de lana	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica ovillo de lana• Ovillo de lana• Proyector multimedia• Computadora portátil• Video	30 minutos

<p>HABILIDAD</p> <p>JUICIO</p> <p>ACTITUD</p>	<p>a otra participante para responder a la interrogante y así sucesivamente. Terminada la actividad, la investigadora sistematiza las respuestas y luego invita a observar el video “Cartilla de planificación curricular en Educación Inicial”.</p> <p>Terminado de observar el video se invita a expresar sus opiniones e inquietudes. Posteriormente se expone, presentando diapositivas en relación al apoyo pedagógico en la planificación anual, que consiste en organizar secuencial y cronológicamente las unidades didácticas que se desarrollarán durante un año escolar para desarrollar los niveles esperados de las competencias. Mostrando de manera general lo que se hará durante el año y los grandes propósitos de aprendizaje a alcanzar. Así mismo el apoyo en las unidades didáctica, resaltando que consiste en organizar secuencial y cronológicamente las actividades de aprendizaje que permitirán el desarrollo de las competencias y capacidades previstas en la planificación anual. En ellas se plantea los aprendizajes que se van a desarrollar, cómo se van a lograr, cómo se evaluarán, el tiempo aproximado que va a durar ese trabajo y los materiales que se van a usar. Termina la presente etapa, se anima a las participantes a formular diversas preguntas en relación al apoyo pedagógico para la planificación.</p> <p>Seguidamente se anima a las directoras a realizar una actividad práctica, en relación al apoyo pedagógico para la planificación de las docentes a su cargo. Ellas podrán elegir de acuerdo a sus habilidades, diversos materiales; se entregara documentos y medios audiovisuales: Planificaciones anuales, unidades didácticas, programas curriculares, cartilla de planificación curricular de Educación Inicial, videos, conferencias, computadoras, cañón multimedia, grabadora, libros sobre planificación, separatas, trifoliados, juegos intelectuales, varios disfraces. Cuando las protagonistas hayan terminado de elegir y practicar de acuerdo a su habilidad, se solicitara al azar que manifiesten su habilidad, mostrando el apoyo pedagógico, en la planificación curricular de docentes a su cargo es eficiencia y eficaz, cuando se potencia el talento del directivo.</p> <p>Cuando una directora se encuentre practicando su habilidad al apoyo pedagógico, en la planificación curricular de docentes a su cargo, las otras participantes que estén observando tendrán en una ficha de observación a fin de lograr juzgar los hechos y ponderar con equilibrio y definir prioridades.</p> <p>Seguidamente la investigadora, invitara a las protagonistas a dialogar en base a preguntas y respuestas en cuanto a la actitud emprendedora de las directoras en el apoyo pedagógico, en la planificación curricular: ¿Cómo alcanzaron y superaron las metas?, ¿Qué riesgos asumieron, al actuar como agente de cambio?, ¿Cómo llegaron a la excelencia y enfocarse en los resultados?. Se destaca al final alcanzar la autorrealización de su potencial, como directivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diapositivas • Planificaciones anuales • Unidades didácticas • Programa curriculares • Cartilla • Videos • Conferencias • Computadoras • Cañón multimedia, • Grabadora • Libros • Separatas • Trifoliados • Juegos intelectuales • Varios disfraces • Fichas de observación • Preguntas 	<p>20 Minutos</p> <p>20 Minutos</p> <p>20 Minutos</p>
--	--	---	---



PROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”

TALLER NRO 2:

ASESORÍA PARA LA PLANIFICACIÓN

DATOS INFORMATIVOS

Gobierno Regional: Arequipa

Gerencia Regional de Educación: Arequipa

Unidad de Gestión Educativa Local: Arequipa Norte

Cede: Instituto Superior Arequipa

Investigadora: Maritza Rosario Rondón Jiménez

Fecha: 14 de septiembre, 2018

DESARROLLO

2.1. PROPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller N° 2, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto a la planificación curricular, en relación a la Asesoría para la planificación, en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018.

ETAPAS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
	Nos congregamos en el aula, para iniciar nuestro taller N°2, denominado “Asesoría para la Planificación”, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo donde continuaremos precisando las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas. Motivaremos a los protagonistas a ponerse en parejas, la investigadora explica la técnica de “la conversación entre parejas”, se colocarán de a dos de acuerdo a su afinidad, luego intercambiarán información, sobre la pregunta formulada ¿Qué particularidades tiene la asesoría que realiza	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica La conversación en pareja	30 minutos

<p>CONOCIMIENTO</p> <p>Usted para la planificación curricular de las docentes a su cargo? Cada integrante dará su respuesta a su par a la interrogante y la otra persona irá anotando en una hoja la respuesta y así sucesivamente todos responderán indistintamente .Terminada la actividad, la investigadora sistematiza las respuestas y luego invita a observar el video “Importancia de una buena Asesoría para la planificación”.</p> <p>Terminado de observar el video se invita a expresar sus opiniones e inquietudes. Posteriormente se expone, presentando diapositivas en relación a la asesoría para la planificación dándoles a conocer sobre El asesoramiento del equipo directivo a los docentes en la elaboración de sus planificaciones es fundamental. Este asesoramiento permite garantizar la igualdad de contenidos en las secciones de un mismo grado y la correcta secuenciación de los mismos a lo largo de la escolaridad. La observación y discusión de las planificaciones con los docentes permite conocer el proyecto de área específico que se lleva adelante en cada aula y promover en todas un mismo proyecto institucional. Y, por sobre todas las cosas, permite conocer el trabajo de todos los docentes a cargo. El inicio del ciclo lectivo Cada año, los docentes y equipos directivos se deben continuar reuniendo en marzo, para organizar el ciclo lectivo antes de que lleguen los alumnos. La principal tarea de este momento es la planificación. Si bien la mayoría de las provincias tiene un diseño curricular local, resulta fundamental que en cada escuela se discuta y arme el propio. Esto permite otorgar mayor coherencia al currículum de la institución.</p> <p>Esta línea de trabajo tiene como objetivo el acompañamiento al sostenedor en la tarea de diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de su planificación estratégica educativa, así como en las acciones que realiza regularmente para propiciar la mejora de los establecimientos educacionales que administra. Incluye además el apoyo al diseño de instrumentos de gestión educativa, tales como convenios de desempeño, evaluación de desempeño, entre otros., estrategias de asesoramiento, podemos adoptar diferentes criterios. Uno de ellos atiende a tres dimensiones: una dimensión profesional, que abarca cuestiones conceptuales críticas; una curricular, que incluye no sólo la mejora de la instrucción sino también el diseño del aprendizaje; una dimensión institucional, mucho tiempo 'sumergida', y ahora emergente. Otra clasificación toma en cuenta la orientación de las estrategias de asesoramiento, que pueden estar centradas en el contenido, en el asesor o en el profesor/a. Esta diferenciación se justifica si entendemos que la labor de asesoramiento no se limita únicamente a la adquisición de conocimientos y destrezas por parte del profesorado (dirigidas al contenido), sino que atiende también tanto al campo de las actitudes y disposiciones (dirigidas al asesor), como a la reflexión y la acción colaborativa (dirigidas al profesor). En este último caso, se implica al profesor como sujeto que identifica sus necesidades y problemas, y como profesional que los resuelve. Esta clasificación no supone, sin embargo, que cada estrategia responda a una de estas orientaciones. Lo más frecuente es que se combinen.</p> <p>Terminada la presente etapa, se anima a las participantes a formular diversas preguntas en relación a la asesoría para la planificación.</p> <p>Seguidamente se anima a las directoras a realizar una actividad práctica, en relación a la asesoría para la planificación de las docentes a su cargo. Ellas podrán elegir de acuerdo a sus habilidades, diversos materiales; se entregara documentos y medios audiovisuales sobre asesorías para la planificación Anual ,</p> <p>HABILIDAD</p>	<p>• Hoja , lapicero</p> <p>• Proyector multimedia</p> <p>• Computadora portátil</p> <p>• Video</p> <p>• Diapositivas</p> <p>• Planificaciones anuales</p> <p>• DCN</p> <p>• Programa curriculares</p> <p>• Cartilla</p> <p>• Videos</p> <p>• Cañón multimedia,</p> <p>• Grabadora</p> <p>• Libros</p> <p>• Separatas</p> <p>• Trifoliados</p> <p>• Juegos intelectuales</p> <p>• Fichas de observación</p> <p>• Preguntas</p>	<p>20 Minutos</p> <p>20 Minutos</p> <p>20 Minutos</p>
--	--	---

<p>JUICIO</p> <p>ACTITUD</p>	<p>unidades didácticas, programas curriculares, cartilla de planificación curricular de Educación Inicial, videos, conferencias, computadoras, cañón multimedia, grabadora, libros sobre asesoría, separatas, trifoliados, juegos intelectuales, varios disfraces. Cuando las protagonistas hayan terminado de elegir y practicar de acuerdo a su habilidad, se solicitara al azar que manifiesten su habilidad, mostrando como debería llevarse a cabo una buena asesoría para la planificación curricular de los docentes a su cargo ya que los directivos deben ser líderes eficaces, cuando se potencia su talento.</p> <p>Cuando una directora se encuentre practicando su habilidad en la asesoría para la planificación curricular de docentes a su cargo, las otras participantes que estén observando tendrán en una ficha de observación a fin de lograr juzgar los hechos y ponderar con equilibrio y definir prioridades.</p> <p>Seguidamente la investigadora, invitara a las protagonistas a dialogar en base a preguntas y respuestas en cuanto a la actitud emprendedora de las directoras en la asesoría para la planificación curricular: ¿Cómo alcanzaron y superaron las metas?, ¿Qué riesgos asumieron, al actuar como agente de cambio?, ¿Cómo llegaron a la excelencia y enfocarse en los resultados?. Se destaca al final alcanzar la autorrealización de su potencial, como directivo.</p>		
--	---	--	--



PROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”

TALLER N° 3: PLANIFICACIÓN COLEGIADA

DATOS INFORMATIVOS

Gobierno Regional: Arequipa
Gerencia Regional de Educación: Arequipa
Unidad de Gestión Educativa Local: Arequipa Norte
Cede: Instituto Superior Arequipa
Investigadora: Maritza Rosario Rondón Jiménez
Fecha: 21 de septiembre, 2018

DESARROLLO

2.1. PRÒPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller N° 3, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto a la planificación curricular, en relación a la planificación colegiada, en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

ETAPAS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
CONOCIMIENTO	Ingresamos al aula, para iniciar con la bienvenida a las participantes al taller N°3, denominado “Planificación Colegiada”, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo, precisando las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas. Se anima a los protagonistas a colocar en un papel el género de música que mejor baila, luego la investigadora explica la técnica “Mi mejor baile”; inicia bailando en tono de balada formulando la siguiente pregunta ¿qué características tiene la planificación colegiada con las docentes a su cargo?, seguidamente cierra los ojos , da unas vueltas y señala al azar a una de las participantes quien deberá dar respuesta a la pregunta con el ritmo que mejor baila ,las demás participantes	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica “mi mejor baile”• Grabadora• cd	30 minutos

	<p>irán tomando nota bailando al ritmo de quién está contestando, luego quien contesto hará lo mismo que la investigadora a otra participante para responder a la interrogante y así sucesivamente. Terminada la actividad, la investigadora sistematiza las respuestas y luego invita a observar unas diapositivas sobre planificación colegiada en Educación Inicial.</p> <p>Terminado de observar las diapositivas se invita a expresar sus opiniones e inquietudes. Posteriormente , se se les explicará sobre el tema en sí, de cómo podría definirse al sistema de Planificación Curricular colegiada, este trabajo de la directora debe darse de forma coherente, que garantice el desarrollo de la planificación , evaluación institucional y curricular, el intercambio de estrategias y prácticas para la enseñanza aprendizaje, la elaboración de instrumentos de evaluación’, revisión de los documentos de gestión PAT,PEI, así como el fortalecimiento del dominio y didáctica disciplinar, la planificación colegiada se orienta a elevar el logro de aprendizajes de los estudiantes mediante la planificación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje innovadores que consoliden la relación entre la escuela, la comunidad y la mejora de los aprendizajes. Luego se planteara los aprendizajes que se van a desarrollar, cómo se van a lograr, cómo se evaluarán, el tiempo aproximado que va a durar ese trabajo y los materiales que se van a necesitar. Terminada la presente etapa, se anima a las participantes a formular diversas preguntas en relación a la planificación colegiada para la planificación.</p> <p>Seguidamente se anima a las directoras a preparar una actividad práctica, en relación a la planificación colegiada de las docentes a su cargo. Ellas podrán elegir de acuerdo a sus habilidades, diversos materiales; se entregara documentos y medios audiovisuales: documentos del Minedu , programas curriculares, cartilla de planificación curricular de Educación Inicial, videos, conferencias, computadoras, cañón multimedia, grabadora, libros sobre planificación colegiada, separatas, trifoliados, juegos intelectuales, varios disfraces. Cuando las protagonistas hayan terminado de elegir y practicar de acuerdo a su habilidad, se solicitara al azar que manifiesten su habilidad, mostrando una planificación curricular colegiada de docentes a su cargo es eficiencia y eficaz, cuando se potencia el talento del directivo.</p> <p>Cuando una directora se encuentre practicando su habilidad, en la planificación curricular colegiada de docentes a su cargo, las otras participantes que estén observando tendrán en una ficha de observación a fin de lograr juzgar los hechos y ponderar con equilibrio y definir prioridades.</p> <p>Seguidamente la investigadora, invitara a las protagonistas a dialogar en base a preguntas y respuestas en cuanto a la actitud emprendedora de las directoras en la planificación curricular colegiada: ¿Cómo alcanzaron y superaron las metas?, ¿Qué riesgos asumieron, al actuar como agente de cambio?, ¿Cómo llegaron a la excelencia y enfocarse en los resultados?. Se destaca al final alcanzar la autorrealización de su potencial, como directivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector multimedia • Computadora portátil • Hojas, lapiceros • Diapositivas 	
HABILIDAD		<ul style="list-style-type: none"> • DCN • Folletos • PAT;PEI • Normas 2018 	20 Minutos
JUICIO		<ul style="list-style-type: none"> • Unidades didácticas • Programa curriculares • Cartilla • Videos • Conferencias • Computadoras • Cañón multimedia, • Libros • Separatas • Juegos intelectuales 	20 Minutos
ACTITUD		<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de observación • Preguntas 	20 Minutos



**PROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”
TALLER N° 4:
MONITOREO SEGÚN CRONOGRAMA**

DATOS INFORMATIVOS

Gobierno Regional: Arequipa
Gerencia Regional de Educación: Arequipa
Unidad de Gestión Educativa Local: Arequipa Norte
Cede: Instituto Superior Arequipa
Investigadora: Maritza Rosario Rondón Jiménez
Fecha: 28 de septiembre, 2018

DESARROLLO

2.1. PROPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller N° 4, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos en cuanto al monitoreo del trabajo docente en el aula, en relación al monitoreo según cronograma, en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa-2018.

ETAPAS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
CONOCIMIENTO	Convocamos a las participantes a iniciar nuestro taller N°4, dándoles la bienvenida, luego damos el nombre del taller denominado “Monitoreo según cronograma”, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo donde se precisa las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas. alentamos a las protagonistas a sentarse una al lado de la otra en círculo, la investigadora explica la técnica de “la canasta revuelta”; se les explicara que a la compañera de la derecha se llamara sandia y la de la izquierda se llamará mango, además todos deben saber el nombre de sus compañeras que están sentadas a la derecha e izquierda, luego se formulará la siguiente pregunta ¿Cómo realiza usted el cronograma para ejecutar el monitoreo de las docentes a su cargo?, se les dará unos minutos y en el momento que la investigadora señale a cualquiera diciéndole ¡sandia! Esta debe responder el nombre de su compañera que está a su derecha, si le dice ¡mango!, debe responder el nombre que tiene a su izquierda y ella deberá responder la pregunta, luego se	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica “la canasta revuelta”• sillas• Proyector multimedia• Computadora portátil• Video• Diapositivas	30 minutos

<p>HABILIDAD</p> <p>JUICIO</p> <p>ACTITUD</p>	<p>dirá ¡canasta revuelta! Y todas deberán cambiar de lugar y así sucesivamente. Terminada la actividad, la investigadora sistematiza las respuestas y luego invita a observar un video “motivacional sobre el monitoreo en un centro de trabajo”. Terminado de observar el video se invita a expresar sus opiniones e inquietudes. Posteriormente se expone, presentando diapositivas en relación al monitoreo según cronograma del trabajo docente en el aula, que consiste en el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo, puede definirse como un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes. El monitoreo es un proceso que permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión. Se trata de un elemento transversal en el Marco del Buen Desempeño Directivo en dos dimensiones: (a) la de «gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes» y (b) la de «orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes». En otras palabras, monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas, entre otros, para ello hay que realizar un plan de monitoreo considerando el inicio, proceso y finalización del año lectivo. Seguidamente se plantean los aprendizajes que se van a desarrollar, cómo se van a lograr, cómo se evaluarán, el tiempo aproximado que va a durar ese trabajo y los materiales que se van a usar. Terminada la presente etapa, se anima a las participantes a formular diversas preguntas en relación al monitoreo según cronograma del trabajo docente en el aula.</p> <p>Seguidamente se anima a las directoras a realizar una actividad práctica, en relación al monitoreo según cronograma del trabajo realizado de la docentes en el aula. Ellas podrán elegir de acuerdo a sus habilidades, diversos materiales; se entregara documentos y medios audiovisuales: Plan de monitoreo, cartilla de planificación curricular de Educación Inicial, videos, conferencias, computadoras, cañón multimedia, grabadora, libros sobre monitoreo, separatas, trifoliados, juegos intelectuales, varios disfraces. Cuando las protagonistas hayan terminado de elegir y practicar de acuerdo a su habilidad, se solicitara al azar que manifiesten su habilidad, en cuanto a la realización de un plan de monitoreo de las docentes a su cargo .</p> <p>Cuando una directora se encuentre practicando su habilidad en el monitoreo según cronograma las otras participantes que estén observando tendrán en una ficha de observación a fin de lograr juzgar los hechos y ponderar con equilibrio y definir prioridades.</p> <p>Seguidamente la investigadora, invitara a las protagonistas a dialogar en base a preguntas y respuestas en cuanto a la actitud emprendedora de sus colegas directoras en el monitoreo según cronograma, en la planificación curricular: ¿Cómo alcanzaron y superaron las metas?, ¿Qué riesgos asumieron, al actuar como agente de cambio?, ¿Cómo llegaron a la excelencia y enfocarse en los resultados?. Se destaca al final alcanzar la autorrealización de su potencial, como directivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cartilla • Videos • Conferencias • Computadoras • Cañón multimedia, • Grabadora • Libros • Separatas • Trifoliados • Juegos intelectuales • Varios disfraces • Fichas de observación • Preguntas 	<p>20 Minutos</p> <p>20 Minutos</p> <p>20 Minutos</p>
--	---	--	---



**PROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”
TALLER N° 5:
MANEJO DE RUBRICAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

DATOS INFORMATIVOS

Gobierno Regional: Arequipa
Gerencia Regional de Educación: Arequipa
Unidad de Gestión Educativa Local: Arequipa Norte
Cede: Instituto Superior Arequipa
Investigadora: Maritza Rosario Rondón Jiménez
Fecha: 5 de octubre, 2018

DESARROLLO

2.1. PRÒPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller N° 5, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto al monitoreo del trabajo docente en el aula, en relación al manejo de rubricas del desempeño docente, en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

ETAPAS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
CONOCIMIENTO	Damos la bienvenida a las participantes al taller N°5, denominado “Manejo de rúbricas del desempeño docente”, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo donde se precisa las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas. Se dará a conocer a las protagonistas la técnica de los refranes, se les entregará tarjetas, en las que previamente se han escrito fragmentos de refranes populares, cada refrán se escribe en dos tarjetas, el comienzo en una de ellas y su complemento en otra, formulamos la siguiente pregunta ¿Qué particularidades tiene el manejo de rúbricas del desempeño docente? , luego se les pide que busquen a la persona que tiene la otra parte del refrán, de esta manera se van formando las parejas, después se pedirá que vayan respondiendo por pares, luego la pareja mencionara un fragmento de un refrán y quienes lo tengan deberán completarlo y responder la pregunta, así responderán todas las integrantes la pregunta.	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica de los refranes• Papel, lapicero• Proyector multimedia• Computadora portátil• Video• Diapositivas	30 minutos

	<p>Terminada la actividad, la investigadora sistematiza las respuestas y luego invita a observar el video “Rúbricas del desempeño docente. Terminado de observar el video se invita a expresar sus opiniones e inquietudes. Posteriormente se expone, presentando diapositivas en relación al manejo de rúbricas del desempeño docente en cuanto al monitoreo del trabajo docente en el aula, por lo que el manejo de rubricas permite registrar aspectos sustantivos del desempeño docente en aula para los procesos de formación docente; seguimiento y monitoreo a la mejora del desempeño docente; evaluación de desempeño, y en general a los procesos de desarrollo docente, necesarios para establecer aspectos que deben ser considerados para el seguimiento y evaluación de la estrategia de acompañamiento pedagógico así como otras acciones de formación docente. se aprobaron cinco rúbricas: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje, Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, Proyecta un ambiente de respeto y proximidad, y Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes como se puede apreciar no se trata de un proceso que se sustenta en pruebas de conocimiento, sino en observar cómo se desenvuelve el docente en el aula, cómo gestiona el espacio y los materiales, cómo se relaciona con los padres de familia y la forma en que cumple con sus responsabilidades en la institución educativa: asistencia y puntualidad, compromiso con la comunidad educativa, aportes al PEI y la innovación, todo esto en base a los indicadores del Marco del Buen Desempeño. Enseguida se plantea los aprendizajes que se van a desarrollar, cómo se van a lograr, cómo se evaluarán, el tiempo aproximado que va a durar ese trabajo y los materiales que se van a utilizar. Terminada la presente etapa, se anima a las participantes a formular diversas preguntas en relación al apoyo pedagógico para la planificación.</p> <p>Seguidamente se anima a las directoras a realizar una actividad práctica, en relación al manejo de rubricas del desempeño docente. Ellas podrán elegir de acuerdo a sus habilidades, diversos materiales; se entregara cartilla de planificación curricular de Educación Inicial, videos, conferencias, computadoras, cañon multimedia, grabadora, libros información sobre rubricas , separatas, trifoliados, juegos intelectuales, varios disfraces. Cuando las protagonistas hayan terminado de elegir y practicar de acuerdo a su habilidad, se solicitara al azar que manifiesten su habilidad, mostrando el buen manejo de las rubricas del desempeño docente.</p> <p>Cuando una directora se encuentre practicando su habilidad en el manejo de rubricas del desempeño docente , las otras participantes que estén observando tendrán en una ficha de observación a fin de lograr juzgar los hechos y ponderar con equilibrio y definir prioridades.</p> <p>Seguidamente la investigadora, invitara a las protagonistas a dialogar en base a preguntas y respuestas en cuanto a la actitud emprendedora de las colegas directoras en el manejo de rubricas del desempeño docente en el monitoreo del trabajo docente en el aula: ¿Cómo alcanzaron y superaron las metas?, ¿Qué riesgos asumieron, al actuar como agente de cambio?, ¿Cómo llegaron a la excelencia y enfocarse en los resultados?. Se destaca al final alcanzar la autorrealización de su potencial, como directivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cartilla • Videos • Conferencias • Computadoras • Cañon multimedia, • Grabadora • Libros • Separatas • Trifoliados • Juegos intelectuales • Varios disfraces 	20 Minutos
HABILIDAD		<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de observación 	20 Minutos
JUICIO			
ACTITUD		<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas 	20 Minutos



**PROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”
TALLER N° 6:
SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS DEL MONITOREO**

DATOS INFORMATIVOS

Gobierno Regional: Arequipa
Gerencia Regional de Educación: Arequipa
Unidad de Gestión Educativa Local: Arequipa Norte
Cede: Instituto Superior Arequipa
Investigadora: Maritza Rosario Rondón Jiménez
Fecha: 12 de octubre, 2018

DESARROLLO

2.1. PRÒPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller N° 6, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto al monitoreo del trabajo docente en el aula, en relación a la sistematización de resultados del monitoreo, en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

ETAPAS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
CONOCIMIENTO	Ingresamos al aula, para iniciar con la bienvenida a las participantes al taller N°6, denominado “Sistematización de resultados del monitoreo”, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo donde se precisa las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas. Enseguida pedimos a las protagonistas a colocarse en círculo, la investigadora explica la técnica del jardín de flores; cada una se prenderá en el pecho una tarjeta con el nombre de una flor no se debe repetir el nombre, se dará un tiempo prudencial para que cada quien trate de memorizar el nombre de la flor que tiene cada compañera, al terminar el tiempo estipulado, todas se quitan la tarjeta y la hacen circular a la derecha durante unos minutos y se detiene el movimiento ,se formulará la siguiente pregunta ¿Cómo realiza usted la sistematización de resultados del monitoreo del desempeño docente?, como cada quien se quedó con una tarjeta que no es la suya ,debe buscar a su dueño y entregársela en menos de 10 segundos, la que se quede con una tarjeta ajena, será quien responda la pregunta y así sucesivamente irán respondiendo la interrogante Terminada la actividad, la	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica : jardín de flores• Tarjetas, alfileres• Proyector multimedia• Computadora portátil• Video• Diapositivas	30 minutos

<p>HABILIDAD</p> <p>JUICIO</p> <p>ACTITUD</p>	<p>investigadora sistematiza las respuestas y luego invita a observar el video motivacional “transformación de la práctica docente”. Terminado de observar el video se invita a expresar sus opiniones e inquietudes. Posteriormente se expone, presentando diapositivas en relación a la sistematización de resultados del monitoreo La sistematización es la interpretación crítica de la experiencia educativa” La sistematización tiene como finalidad mostrar los éxitos y fracasos de la experiencia con honestidad, para lo cual es necesario un profundo proceso de análisis e interpretación de la experiencia, principalmente por parte de quienes la vivieron. “...que permite la reconstrucción y documentación planificada de la misma” El análisis de la experiencia va a permitir reconstruir la experiencia basándose en las evidencias tales como fotos, registros de testimonios, evaluaciones escritas, trabajos, producciones gráfico- plásticas, etc., que puedan ayudar tanto para registrar como para evaluar mejor a las docentes, la práctica pedagógica, y la gestión como directivo. Pero para que esta tarea contribuya con la labor cotidiana en lugar de duplicarla es importante planificar estas tareas e incluirlas en el monitoreo del trabajo docente en el aula. con el fin de descubrir aspectos claves que hacen a la experiencia referente potencial para generar conocimientos y aportar al cambio educativo” La sistematización permitirá valorar los factores más relevantes de la experiencia y así generar conocimiento útil para inspirar y reinventar otras prácticas educativas, lo que contribuirá con el logro y mejora de la calidad de los aprendizajes fundamentales de los estudiantes y aportará al mejoramiento del sistema educativo nacional. Luego se plantea los aprendizajes que se van a desarrollar, cómo se van a lograr, cómo se evaluarán, el tiempo aproximado que va a durar ese trabajo y los materiales que se van a usar. Terminada la presente etapa, se anima a las participantes a formular diversas preguntas en relación a la sistematización de resultados del monitoreo.</p> <p>Seguidamente se anima a las directoras a realizar una actividad práctica, en relación a la sistematización de resultados del monitoreo de las docentes a su cargo. Ellas podrán elegir de acuerdo a sus habilidades, diversos materiales; se entregara documentos y medios audiovisuales: , cartilla de planificación curricular de Educación Inicial, videos, conferencias, computadoras, cañón multimedia, grabadora, libros sobre sistematización de resultados de monitoreo, separatas, trifoliados, juegos intelectuales, varios disfraces. Cuando las protagonistas hayan terminado de elegir y practicar de acuerdo a su habilidad, se solicitara al azar que manifiesten su habilidad, mostrando un producto en cuanto a la sistematización de los resultados de un monitoreo en el aula, observando su eficiencia y potencial de su talento como directivo.</p> <p>Cuando una directora se encuentre practicando su habilidad a la sistematización de los resultados del monitoreo, de las docentes a su cargo, las otras participantes que estén observando tendrán en una ficha de observación a fin de lograr juzgar los hechos y ponderar con equilibrio y definir prioridades.</p> <p>Seguidamente la investigadora, invitara a las protagonistas a dialogar en base a preguntas y respuestas en cuanto a la actitud emprendedora de las colegas directoras en la sistematización de los resultados del monitoreo del trabajo docente en el aula: ¿Cómo alcanzaron y superaron las metas?, ¿Qué riesgos asumieron, al actuar como agente de cambio?, ¿Cómo llegaron a la excelencia y enfocarse en los resultados?. Se destaca al final alcanzar la autorrealización de su potencial, como directivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificaciones anuales • Unidades didácticas • Programa curriculares • Cartilla • Videos • Conferencias • Computadoras • Cañón multimedia, • Grabadora • Libros • Separatas • Trifoliados • Juegos intelectuales • Varios disfraces • Fichas de observación • Preguntas 	<p>20 Minutos</p> <p>20 Minutos</p> <p>20 Minutos</p>
--	--	---	---



PROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”

TALLER N° 7:

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO

DATOS INFORMATIVOS

Gobierno Regional: Arequipa

Gerencia Regional de Educación: Arequipa

Unidad de Gestión Educativa Local: Arequipa Norte

Cede: Instituto Superior Arequipa

Investigadora: Maritza Rosario Rondón Jiménez

Fecha: 19 de octubre, 2018

DESARROLLO

2.1. PRÒPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller N° 7, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto al acompañamiento, fortalecimiento del trabajo docente, en relación al diagnóstico de necesidades de fortalecimiento, en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

ETAPAS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
CONOCIMIENTO	Nos ubicamos en el aula, iniciando con la bienvenida a las participantes al taller N°7, denominado “Diagnóstico de necesidades de fortalecimiento”, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo donde se precisa las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas. Sugerimos a las protagonistas a pararse en el centro del aula, la investigadora explica la técnica de las lanchas ,nos imaginamos que estamos navegando en un enorme barco, pero vino una tormenta que lo está hundiendo, para salvarse hay que subirse en unas lanchas salvavidas, pero en cada lancha solo pueden entrar 3 personas, entonces el grupo debe formar círculos en los que este el número exacto de personas que pueden entrar en cada lancha, si tienen más o menos personas se declara hundida la lancha y esos participantes se deben sentar , inmediatamente se cambia el número de personas que pueden entrar en cada lancha se van eliminando a los ahogados y así se	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica de las lanchas• Proyector multimedia• Computadora portátil• Video• Diapositivas	30 minutos

<p>HABILIDAD</p> <p>JUICIO</p> <p>ACTITUD</p>	<p>prosigue hasta que quede un pequeño grupo que serán los sobrevivientes del naufragio luego se hará la siguiente pregunta ¿cómo realiza usted el diagnóstico de necesidades de fortalecimiento curricular_?, se dara unos minutos para que todos conversen sobre el tema y luego contestara la pregunta el primer grupo de participantes que se hundi6 la lancha. Terminada la actividad, la investigadora sistematiza las respuestas y luego invita a observar el video “sobre diagnóstico de necesidades”.</p> <p>Terminado de observar el video se invita a expresar sus opiniones e inquietudes. Posteriormente se expone, presentando diapositivas en relación al tema del diagnóstico de necesidades de fortalecimiento. En ellas se plantea los aprendizajes que se van a desarrollar, cómo se van a lograr, cómo se evaluarán, el tiempo aproximado que va a durar ese trabajo y los materiales que se van a necesitar, considerando que es importante aplicar una evaluación diagn6stica Porque permitirá recoger y analizar informaci6n sobre el nivel de desarrollo y aprendizaje de los ni6os de 3, 4 y 5 a6os-ciclo II de la EBR, de manera que se cuente con los insumos b6sicos para generar oportunidades de aprendizaje acordes a la necesidades del grupo que se atiende. Asimismo, esta evaluaci6n permitir6 tomar decisiones pertinentes y oportunas, determinando estrategias, materiales, espacios y tiempo que optimicen el proceso de ense6anza y aprendizaje, favoreciendo el desarrollo integral de los ni6os; adem6s posibilitar6 a las Instituciones y Programas educativos ajustar la planificaci6n anual seg6n los resultados obtenidos, La evaluaci6n diagnostica tambi6n ayudar6 para descubrir aspectos de la pr6ctica pedag6gica que deber6n ser mejorados. Permitir6 a las docentes fortalecer y reflexionar si se est6 ofreciendo oportunidades de aprendizajes adecuados que respondan al desarrollo de sus capacidades de la mejor manera Terminada la presente etapa, se anima a las participantes a formular diversas preguntas en relaci6n al diagn6stico de necesidades de fortalecimiento para el acompa6amiento del trabajo docente.</p> <p>Seguidamente se anima a las directoras a realizar una actividad pr6ctica, en relaci6n al tema. Ellas podr6n elegir de acuerdo a sus habilidades, diversos materiales; se entregara documentos y medios audiovisuales: cartillas, videos, conferencias, computadoras, ca6on multimedia, grabadora, libros sobre planificaci6n, separatas, trifoliados, juegos intelectuales, varios disfraces. Cuando las protagonistas hayan terminado de elegir y practicar de acuerdo a su habilidad, se solicitara al azar que manifiesten su habilidad, mostrando un diagn6stico de necesidades de fortalecimiento en el acompa6amiento del trabajo de docentes a su cargo, observando su liderazgo y eficacia cuando se potencia su talento directivo.</p> <p>Cuando una directora se encuentre practicando su habilidad al diagn6stico de necesidades de fortalecimiento en el acompa6amiento del trabajo docente a su cargo, las otras participantes que est6n observando tendr6n en una ficha de observaci6n a fin de lograr juzgar los hechos y ponderar con equilibrio y definir prioridades.</p> <p>Seguidamente la investigadora, invitara a las protagonistas a dialogar en base a preguntas y respuestas en cuanto a la actitud emprendedora de las colegas directoras en el diagn6stico de necesidades de fortalecimiento en el acompa6amiento del trabajo docente: ¿C6mo alcanzaron y superaron las metas?, ¿Qu6 riesgos asumieron, al actuar como agente de cambio?, ¿C6mo llegaron a la excelencia y enfocarse en los resultados?. Se destaca al final alcanzar la autorrealizaci6n de su potencial, como directivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cartilla • Videos • Conferencias • Computadoras • Ca6on multimedia, • Grabadora • Libros • Separatas • Trifoliados • Juegos intelectuales • Varios disfraces • Fichas de observaci6n • Preguntas 	<p>20 Minutos</p> <p>20 Minutos</p> <p>20 Minutos</p>
--	--	--	---



PROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”

TALLER NRO 8:

GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE

DATOS INFORMATIVOS

Gobierno Regional: Arequipa

Gerencia Regional de Educación: Arequipa

Unidad de Gestión Educativa Local: Arequipa Norte

Cede: Instituto Superior Arequipa

Investigadora: Maritza Rosario Rondón Jiménez

Fecha: 26 de octubre, 2018

DESARROLLO

2.1. PRÒPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller N° 8, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto al acompañamiento fortalecimiento del trabajo docente en grupos de interaprendizaje, en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

ETAPAS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
	Nos acomodamos libremente en el aula, para iniciar nuestro taller N°8, denominado “grupos de interaprendizaje”, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo donde continuaremos precisando las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas. desafiamos a los protagonistas a ver quién se para más rápido a la orden de tres , la investigadora explica la técnica de “la carta”, se forma un círculo con todas las sillas, una para cada participante; se saca una silla y la compañera que se queda de pie inicia el juego,	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica La carta• tarjetas• Hoja , lapicero	30 minutos

CONOCIMIENTO	<p>parada en medio del círculo, luego ella dice por ejemplo: traigo una carta para todas las compañeras que se han peinado con cola, todas las compañeras que tengan cola deben cambiar de sitio, la que queda sin sitio pasa al centro y hace lo mismo, inventando una característica nueva, por ejemplo traigo una carta para todas las que tienen lapiceros rojos, luego formularemos una pregunta ¿Qué características tiene el trabajo en grupo de interaprendizaje, con las docentes a su cargo? Cada integrante dará su respuesta a su par a la interrogante e irán anotando en una hoja la respuesta y así sucesivamente. Terminada la actividad, la investigadora sistematiza las respuestas y luego invita a observar el video “grupos de interaprendizaje”.</p> <p>Terminado de observar el video se invita a expresar sus opiniones e inquietudes. Posteriormente se expone, presentando diapositivas dándoles a conocer sobre Las reuniones de grupos de interaprendizaje, que son espacios de reflexión grupal, para aprender y enriquecer lo aprendido: “Se reúnen para aprender unos de otros”. Se inicia con la reflexión sobre la práctica que están realizando en los círculos de aprendizaje y generan estrategias para superar las dificultades que surgen en la aplicación de las estrategias. Es decir, se hace una lectura de la práctica, “acción sobre la acción”, siendo sus características a) Interacción recíproca, b) existencia de objetivos valores y actividades compartidas) Estabilidad y relación relativa d) Conciencia de grupo e) Reconocimiento como tal</p> <p>Terminada la presente etapa, se anima a las participantes a formular diversas preguntas en relación a los grupos de interaprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector multimedia • Computadora portátil • Video • Diapositivas 	
HABILIDAD	<p>Seguidamente se anima a las directoras a realizar una actividad práctica, en relación a las características que debe tener un grupo de interaprendizaje. Ellas podrán elegir de acuerdo a sus habilidades, diversos materiales; se entregara documentos y medios audiovisuales, videos, conferencias, computadoras, cañon multimedia, grabadora, libros sobre grupos de interaprendizaje, separatas, trifoliados, juegos intelectuales, varios disfraces. Cuando las protagonistas hayan terminado de elegir y practicar de acuerdo a su habilidad, se solicitara al azar que manifiesten su habilidad, mostrando como se debe trabajar en los grupos de interaprendizaje ya que los directivos deben demostrar ser líderes eficaces, cuando se potencia su talento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cartilla • Videos • Cañon multimedia, • Grabadora • Libros • Separatas • Trifoliados • Juegos intelectuales 	20 Minutos
JUICIO	<p>Cuando una directora se encuentre practicando su habilidad en el acompañamiento del trabajo docente, las otras participantes que estén observando tendrán en una ficha de observación a fin de lograr juzgar los hechos y ponderar con equilibrio y definir prioridades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de observación • Preguntas 	20 Minutos
ACTITUD	<p>Seguidamente la investigadora, invitara a las protagonistas a dialogar en base a preguntas y respuestas en cuanto a la actitud emprendedora de las directoras en la asesoría para la planificación curricular: ¿Cómo alcanzaron y superaron las metas?, ¿Qué riesgos asumieron, al actuar como agente de cambio?, ¿Cómo llegaron a la excelencia y enfocarse en los resultados?. Se destaca al final alcanzar la autorrealización de su potencial, como directivo</p>		20 Minutos



PROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”

TALLER NRO 9:

TALLERES DE CAPACITACIÓN

DATOS INFORMATIVOS

Gobierno Regional: Arequipa

Gerencia Regional de Educación: Arequipa

Unidad de Gestión Educativa Local: Arequipa Norte

Cede: Instituto Superior Arequipa

Investigadora: Maritza Rosario Rondón Jiménez

Fecha: 02 de Noviembre, 2018

DESARROLLO

2.1. PRÒPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller N° 9, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto al acompañamiento, fortalecimiento del trabajo docente, de talleres de capacitación, en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

ETAPAS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
CONOCIMIENTO	Nos disponemos, para iniciar nuestro taller Nro. 9, denominado “ talleres de capacitación”, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo donde continuaremos precisando las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas. la investigadora explica la técnica de “la moneda”, se forman dos grupos, los mismos que deben colocarse en dos filas frente a frente, a cada grupo (fila) se le entrega una moneda, cuando se dé una señal , la primera persona de Cada fila, debe introducir la moneda entre sus ropas desde el cuello y sacarla por el pie, una vez logrado aquello se debe pasar la moneda a su otra compañera, que le sigue en la	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica la moneda• 2 monedas• Hoja , lapicero• Proyector multimedia	30 minutos

	<p>fila, para que realice el mismo procedimiento, hasta completar con la última persona de la fila, el equipo que pierda deberá contestar primero la pregunta, luego el otro grupo, luego intercambiarán información de la siguiente pregunta ¿Qué singularidades tiene el trabajo de talleres de capacitación con las docentes a su cargo? Irán tomando nota. Terminada la actividad, la investigadora sistematiza las respuestas y luego invita a observar el video “talleres de capacitación”.</p> <p>Terminado de observar el video se invita a expresar sus opiniones e inquietudes. Posteriormente se expone, presentando diapositivas en relación a los talleres de capacitaciónn, estos son espacios de interaprendizaje, que se planifican y ejecutan para que los participantes tengan una visión general de los objetivos y contenidos que corresponden a la acción educativa. Algunas de las temáticas abordadas son: marco curricular, uso adecuado de los materiales educativos, características del enfoque metodológico, actividades de programación y sistema de evaluación. Se prioriza la estrategia de aprender haciendo, es decir, vivenciar las actividades de aprendizaje haciendo uso de metodología participativa.</p> <p>Un taller es también una sesión de entrenamiento o guía de varios días de duración. Se enfatiza en la solución de problemas, capacitación, y requiere la participación de los asistentes, En esencia el taller se organiza con un enfoque interdisciplinario y globalizador,</p> <p>Terminada la presente etapa, se anima a las participantes a formular diversas preguntas en relación al tema.</p> <p>Seguidamente se anima a las directoras a realizar una actividad práctica, en relación a los talleres de capacitación,. Ellas podrán elegir de acuerdo a sus habilidades, diversos materiales; se entregara documentos y medios audiovisuales sobre cómo debería darse los talleres de capacitación, videos, conferencias, computadoras, cañón multimedia, grabadora, libros, separatas, trifoliados, juegos intelectuales, varios disfraces. Cuando las protagonistas hayan terminado de elegir y practicar de acuerdo a su habilidad, se solicitara al azar que manifiesten su habilidad, mostrando como debería llevarse a cabo los talleres de capacitación con las docentes a su cargo ya que los directivos deben ser líderes eficaces, cuando se potencia su talento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora portátil • Video • Diapositivas 	
HABILIDAD		<ul style="list-style-type: none"> • Cartilla • Videos • Cañón multimedia, • Grabadora • Libros • Separatas • Trifoliados • Juegos intelectuales 	20 Minutos
JUICIO	<p>Cuando una directora se encuentre practicando su habilidad en los talleres de capacitación de docentes a su cargo, las otras participantes que estén observando tendrán en una ficha de observación a fin de lograr juzgar los hechos y ponderar con equilibrio y definir prioridades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de observación • Preguntas 	20 Minutos
ACTITUD	<p>Seguidamente la investigadora, invitara a las protagonistas a dialogar en base a preguntas y respuestas en cuanto a la actitud emprendedora de las directoras sobre los talleres de capacitación: ¿Cómo alcanzaron y superaron las metas?, ¿Qué riesgos asumieron, al actuar como agente de cambio?, ¿Cómo llegaron a la excelencia y enfocarse en los resultados?. Se destaca al final alcanzar la autorrealización de su potencial, como directivo</p>		20 Minutos



PROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”

TALLER NRO 10

PASANTIAS

DATOS INFORMATIVOS

Gobierno Regional: Arequipa

Gerencia Regional de Educación: Arequipa

Unidad de Gestión Educativa Local: Arequipa Norte

Cede: Instituto Superior Arequipa

Investigadora: Maritza Rosario Rondón Jiménez

Fecha: 09 de Noviembre, 2018

DESARROLLO

2.1. PRÒPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller N° 10, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto al acompañamiento, fortalecimiento del trabajo docente, en las pasantías, en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa-2018

ETAPAS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
CONOCIMIENTO	Hoy empezaremos nuestro taller Nro 10, denominado “pasantías”, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo donde continuaremos precisando las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas. la investigadora explica la técnica de “ La cadena de ropa, esta técnica consiste en formar dos grupos entre todos los participantes posteriormente se fija dos puntos distantes entre si tanto para el primer grupo como para el segundo , ambas distancias deben ser iguales desde el punto de partida hasta el punto final que será la meta y con las mismas características en su trayecto de manera que ambos tengan las mismas condiciones para correr, cada grupo deberá unir lo más rápidamente posible los dos puntos es decir el punto de partida con el punto fijado, utilizando para ello las ropas de las integrantes ,las mismas que deben ser amarradas una	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica la cadena de ropa• Prendas de vestir• Hoja , lapicero• Proyector multimedia	30 minutos

	<p>tras otra formando una especie de cadena de ropa el grupo que llegue primero al punto fijado gana el juego, por tanto es el que da la penitencia, en este caso será el que dé su punto de vista sobre ¿qué características tiene el desarrollo de pasantías en la institución que lidera? Irán tomando nota. Terminada la actividad, la investigadora sistematiza las respuestas y luego invita a observar el video sobre experiencias de docentes en las pasantías educativas”.</p> <p>Terminado de observar el video se invita a expresar sus opiniones e inquietudes. Posteriormente se expone, presentando diapositivas en relación a las pasantías y experiencias de pasantías en el exterior, esta modalidad formativa busca la actualización, el perfeccionamiento y la especialización de los docentes y catedráticos en el ejercicio productivo, para mejorar sus conocimientos tecnológicos de innovación y prospección que permitan construir vínculos entre la empresa y en el centro de formación profesional, las experiencias en las pasantías inspira mejorar el desempeño laboral. los pasantes aplican los conocimientos adquiridos de distintas y múltiples formas: algunos para mejorar sus prácticas laborales,. La valorización de la tarea ya que en algunos contextos la tarea del profesor está más valorizada que en otros, y la manera de vivenciar las maneras diversas de enfocar y valorar el trabajo docente constituye un buen aprendizaje en sí mismo. El efecto multiplicador es importante en la adquisición de nuevos conocimientos por medio de la experiencia y observación.</p> <p>Terminada la presente etapa, se anima a las participantes a formular diversas preguntas en relación al tema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora portátil • Video • Diapositivas 	20 Minutos
HABILIDAD	<p>Seguidamente se anima a las directoras a realizar una actividad práctica, en relación al taller,. Ellas podrán elegir de acuerdo a sus habilidades, diversos materiales; se entregara documentos y medios audiovisuales, videos, conferencias, computadoras, cañón multimedia, grabadora, libros, separatas, trifoliados, juegos intelectuales, varios disfraces. Cuando las protagonistas hayan terminado de elegir y practicar de acuerdo a su habilidad, se solicitara al azar que manifiesten su habilidad, mostrando como debería llevarse a cabo las pasantías, ya que los directivos deben ser líderes eficaces, cuando se potencia su talento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cartilla • Videos 	20 Minutos
JUICIO	<p>Cuando una directora se encuentre practicando su habilidad en los talleres sobre pasantías, las otras participantes que estén observando tendrán en una ficha de observación a fin de lograr juzgar los hechos y ponderar con equilibrio y definir prioridades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón multimedia, • Grabadora • Libros • Separatas • Trifoliados • Juegos intelectuales 	20 Minutos
ACTITUD	<p>Seguidamente la investigadora, invitara a las protagonistas a dialogar en base a preguntas y respuestas en cuanto a la actitud emprendedora de las directoras en cuanto a las pasantías: ¿Cómo alcanzaron y superaron las metas?, ¿Qué riesgos asumieron, al actuar como agente de cambio?, ¿Cómo llegaron a la excelencia y enfocarse en los resultados?. Se destaca al final alcanzar la autorrealización de su potencial, como directivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de observación • Preguntas 	



PROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”

TALLER NRO 11:

CÍRCULOS DE LECTURA

DATOS INFORMATIVOS

Gobierno Regional: Arequipa

Gerencia Regional de Educación: Arequipa

Unidad de Gestión Educativa Local: Arequipa Norte

Cede: Instituto Superior Arequipa

Investigadora: Maritza Rosario Rondón Jiménez

Fecha; 16 de noviembre, 201

DESARROLLO

2.1. PRÒPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller N°11, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto al acompañamiento fortalecimiento del trabajo docente, en relación a los círculos de lectura,, en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

ETAPAS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
CONOCIMIENTO	Nos disponemos a ingresar en el aula, para iniciar nuestro taller N°11, denominado “Círculos de lectura”, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo donde continuaremos precisando las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas. Presentamos la técnica llamada “Lánzala que la agarro” nos colocamos en círculo y la investigadora lanzará indistintamente una pelota a una integrante al azar, a su vez quien recibió la pelota dirá un número ejemplo 3 a mi derecha y a quien le toque deberá responder a la pregunta formulada ¿qué singularidades tiene el trabajo de círculos de lectura en la institución que lidera? Cada integrante dará su respuesta a su par a la interrogante, conforme le toque , ejemplo a quien le tocó el Nro 3 dirá 5 a mi derecha y esa integrante irá anotando en una hoja la respuesta y así sucesivamente todos	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica Lánzala que la agarro• pelota• Hoja , lapicero• Proyector multimedia	30 minutos



PROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”

TALLER NRO 12:

INFORME DE APRENDIZAJES A LAS FAMILIAS

DATOS INFORMATIVOS

Gobierno Regional: Arequipa

Gerencia Regional de Educación: Arequipa

Unidad de Gestión Educativa Local: Arequipa Norte

Cede: Instituto Superior Arequipa

Investigadora: Maritza Rosario Rondón Jiménez

Fecha: 23 de noviembre, 2018

DESARROLLO

2.1. PRÒPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller N° 12, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto al seguimiento de los aprendizajes, en relación al informe de aprendizajes a las familias en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa-2018

ETAPAS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
	Reunidas en el aula, nos alistamos para iniciar nuestro taller N°12, denominado informe de aprendizajes a las familias”, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo donde continuaremos precisando las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas .invitamos a las protagonistas a sentarse en los cojines cómodamente , la investigadora explica la técnica de “la lluvia de ideas ”,donde cada una de las integrantes	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica Lluvia de ideas	

CONOCIMIENTO	deberá aportar una idea sobre la pregunta formulada ¿ Qué singularidades tiene el informe de aprendizajes a las familias de la institución que lidera? Cada integrante dará su respuesta a la interrogante e irán anotando en una hoja la respuesta y así sucesivamente todos responderán indistintamente .Terminada la actividad, la investigadora sistematiza las respuestas y luego expone, presentando diapositivas en relación al informe de aprendizajes a las familias dándoles a conocer sobre las tendencias pedagógicas contemporáneas, la idea de evaluación ha evolucionado significativamente. Ha pasado de comprenderse como una práctica centrada en la enseñanza, que calificaba lo correcto y lo incorrecto, y que se situaba únicamente al final del proceso, a ser entendida como una práctica centrada en el aprendizaje del estudiante, que lo retroalimenta oportunamente con respecto a sus progresos durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje. La evaluación, entonces, diagnostica, retroalimenta y posibilita acciones para el progreso del aprendizaje de los estudiantes. Este será entregado de manera personal estudiante padre de familia con el fin de explicar con mayor detalle el nivel de logro de las competencias alcanzadas por el estudiante, así como brindar sugerencias que contribuyan en su avance.	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja , lapicero • Proyector multimedia • Computadora portátil • Video • Diapositivas 	30 minutos
HABILIDAD	Terminada la presente etapa, se anima a las participantes a formular diversas preguntas en relación al informe de aprendizajes a las familias. Seguidamente se anima a las directoras a realizar una actividad práctica, en relación al tema. Ellas podrán elegir de acuerdo a sus habilidades, diversos materiales; se entregara documentos y medios audiovisuales, unidades didácticas, programas curriculares, cartilla de planificación curricular de Educación Inicial, videos, conferencias, computadoras, cañon multimedia, grabadora, libros, separatas, trifoliados, juegos intelectuales, varios disfraces. Cuando las protagonistas hayan terminado de elegir y practicar de acuerdo a su habilidad, se solicitara al azar que manifiesten su habilidad, ya que los directivos deben ser líderes eficaces, cuando se potencia su talento.	<ul style="list-style-type: none"> • DCN • Programa curriculares • Cartilla • Videos 	20 Minutos
JUICIO	Cuando una directora se encuentre practicando las otras participantes que estén observando tendrán en una ficha de observación a fin de lograr juzgar los hechos y ponderar con equilibrio y definir prioridades.	<ul style="list-style-type: none"> • Cañon multimedia, • Grabadora • Libros • Separatas • Trifoliados • Juegos intelectuales 	20 Minutos
ACTITUD	Seguidamente la investigadora, invitara a las protagonistas a dialogar en base a preguntas y respuestas en cuanto a la actitud emprendedora de las directoras ¿Cómo alcanzaron y superaron las metas?, ¿Qué riesgos asumieron, al actuar como agente de cambio?, ¿Cómo llegaron a la excelencia y enfocarse en los resultados?. Se destaca al final alcanzar la autorrealización de su potencial, como directora	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de observación • Preguntas 	20 Minutos
			20 Minutos



PROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”

TALLER NRO 13

SEGUIMIENTO DE LOS APRENDIZAJES

DATOS INFORMATIVOS

Gobierno Regional: Arequipa

Gerencia Regional de Educación: Arequipa

Unidad de Gestión Educativa Local: Arequipa Norte

Cede: Instituto Superior Arequipa

Investigadora: Maritza Rosario Rondón Jiménez

Fecha; 30 de noviembre, 2018

DESARROLLO

2.1. PRÒPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller N°13, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto al seguimiento de los aprendizajes, en relación al seguimiento de los aprendizajes,, en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

ETAPAS	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
CONOCIMIENTO	Comenzamos nuestro taller N°13, denominado “seguimiento de los aprendizajes”, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo donde continuaremos precisando las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas. Presentamos la técnica llamada “cuerpos expresivos” se escribirá en unas tarjetas el nombre de animales (hembra y macho) ejemplo ;en un papel ,leona y en el otro papel león habrá tantas tarjetas como participantes , se distribuyen los papeles y se dice que, durante 5 minutos sin hacer sonidos deben actuar como el animal que les tocó y buscar a su pareja , cuando creen que la han encontrado , se toman del brazo y se quedan en silencio alrededor del grupo no se puede decir a su pareja que animal es , una vez que todos tienen su pareja , dice que animal estaba representando cada uno, para ver si acertaron ,, también se les dirá	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica cuerpos expresivos• tarjetas• Hoja , lapicero• Proyector multimedia	30 minutos

	<p>que vuelvan a representar al animal que les tocó para ver si es la pareja correcta, se les indicará que como ahora cada quien tiene su pareja se les formulara una pregunta para que conversen entre ellas y después la responderán ¿Qué características tiene el seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes de la institución que lidera? Cada pareja dará su respuesta de acuerdo al nombre del animal que la investigadora mencione irán anotando en una hoja la respuesta y así sucesivamente todos responderán indistintamente .Terminada la actividad, la investigadora sistematiza las respuestas y luego invita a observar el video “Aprendizajes”.</p> <p>Terminado de observar el video se invita a expresar sus opiniones e inquietudes. Posteriormente se expone, presentando diapositivas en relación al tema, Esta información debe servir a las directoras de la institución educativa para decidir las mejoras de las condiciones o estrategias que permitan que los estudiantes progresen en sus niveles de logro. Esto contribuye con los compromisos de gestión escolar, asumidos por el director de la institución educativa permite hacer seguimiento al progreso individual y la retroalimentación oportuna para producir cambios en el aprendizaje de los estudiantes y mejorar la enseñanza, consiste en el análisis y recopilación sistemáticos de información a medida que avanzan sus sesiones de aprendizaje o proyectos. Su objetivo es mejorar la eficacia y efectividad de un proyecto y organización. Se basa en metas establecidas y actividades planificadas durante las distintas fases del trabajo de planificación</p> <p>Terminada la presente etapa, se anima a las participantes a formular entre ellas diversas preguntas en relación al seguimiento de los aprendizajes</p> <p>Seguidamente se anima a las directoras a realizar una actividad práctica, en relación a los círculos de lectura. Ellas podrán elegir de acuerdo a sus habilidades, diversos materiales; se entregara documentos y medios audiovisuales, videos, conferencias, computadoras, cañón multimedia, grabadora, libros, separatas, trifoliados, juegos intelectuales, varios disfraces. Cuando las protagonistas hayan terminado de elegir y practicar de acuerdo a su habilidad, se solicitara al azar que manifiesten su habilidad sobre el seguimiento de los aprendizajes en la institución que lidera con las docentes a su cargo ya que los directivos deben ser líderes eficaces, cuando se potencia su talento.</p> <p>Cuando una directora se encuentre practicando su habilidad en el seguimiento de los aprendizajes las otras participantes que estén observando tendrán en una ficha de observación a fin de lograr juzgar los hechos y ponderar con equilibrio y definir prioridades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora portátil • Video • Diapositivas 	
HABILIDAD		<ul style="list-style-type: none"> • Cartilla • Videos 	20 Minutos
JUICIO		<ul style="list-style-type: none"> • Cañón multimedia, • Grabadora • Libros • Separatas • Trifoliados • Juegos intelectuales 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de observación 	20 Minutos
ACTITUD		<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas 	20 Minutos
	<p>Seguidamente la investigadora, invitara a las protagonistas a dialogar en base a preguntas y respuestas en cuanto a la actitud emprendedora de las directoras en cuanto al tema : ¿Cómo alcanzaron y superaron las metas?, ¿Qué riesgos asumieron, al actuar como agente de cambio?, ¿Cómo llegaron a la excelencia y enfocarse en los resultados?. Se destaca al final alcanzar la autorrealización de su potencial, como directivo.</p>		



PROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”

TALLER NRO 14 CALIFICACION DESCRIPTIVA DE LOS APRENDIZAJES

DATOS INFORMATIVOS

Gobierno Regional: Arequipa

Gerencia Regional de Educación: Arequipa

Unidad de Gestión Educativa Local: Arequipa Norte

Cede: Instituto Superior Arequipa

Investigadora: Maritza Rosario Rondón Jiménez

Fecha; 07 Diciembre, 2018

DESARROLLO

2.1. PRÒPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller N°14, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto al seguimiento de los aprendizajes, en relación a la calificación descriptiva de los aprendizajes, en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

ETAPAS		MATERIALES	TIEMPO
CONOCIMIENTO	Se da inicio a nuestro taller N°14, denominado “calificación descriptiva de los aprendizajes”, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo donde continuaremos precisando las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas. Presentamos la técnica llamada “jirafas y elefantes” todas las participantes forman un círculo, quedando una en el centro, la que se coloca en el centro señala a otra del grupo diciendo jirafa o elefante, si dice jirafa la señalada deberá juntar sus manos en alto y sus compañeras vecinas deberán agacharse y tomarle por los pies, si la que está en el centro dice elefante la señalada deberá simular con sus manos la trompa del elefante sus vecinas simularan las orejas con las manos, quien este distraída y no cumpla la indicación pasará al centro y contestará la siguiente pregunta ella podrá llamar a una compañera que estuvo a su derecha y a la de la izquierda conversaran entre ellas y después la responderán ¿Cómo	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica jirafas y elefantes• Hoja, lapicero• Proyector multimedia• Computadora portátil	30 minutos



ROGRAMA “DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”

TALLER NRO 15

DIAGNOSTICO PRECISO POR AREAS CURRICULARES

DATOS INFORMATIVOS

Gobierno Regional: Arequipa

Gerencia Regional de Educación: Arequipa

Unidad de Gestión Educativa Local: Arequipa Norte

Cede: Instituto Superior Arequipa

Investigadora: Maritza Rosario Rondón Jiménez

Fecha; 19 Diciembre, 2018

DESARROLLO

2.1. PRÒPOSITO

Aplicar el programa “Desarrollo del talento humano”, a través del taller N°15, para mejorar la gestión de procesos pedagógicos, en cuanto al seguimiento de los aprendizajes, en relación al diagnóstico preciso por áreas curriculares, en Directoras de Instituciones Educativas focalizadas del Nivel Inicial, Arequipa- 2018

ETAPAS		MATERIALES	TIEMPO
CONOCIMIENTO	Invitaremos a las directoras nuestro taller N°15, denominado “Diagnóstico preciso por áreas curriculares, en el presente contexto se entrega la ruta de trabajo donde continuaremos precisando las cuatro etapas y las acciones por cada una de ellas. Presentamos la técnica llamada “Carrera de ida y vuelta” se forman parejas estando de espaldas una de la otra ,juntaran sus brazos enganchándose ,de tal forma que queden juntas , se marca una línea de partida y una de llegada al otro extremo teniendo una meta final ,se da la voz de partida diciendo que la que llegue primero a la meta es la pareja que gana , deberán correr de espaldas, la última pareja en llegar tendrá que responder la siguiente pregunta, ¿Qué singularidades tiene el diagnóstico preciso por áreas curriculares de los estudiantes de la institución que lidera? Se dará unos minutos para que las	<ul style="list-style-type: none">• Ruta de trabajo• Técnica carrera de• Ida y vuelta• Hoja , lapicero• Proyector multimedia• Computadora portátil	30 minutos

	<p>parejas formadas intercambien ideas ,luego la pareja perdedora, comenzará a responder ,luego seguirán las demás participantes se sistematiza las respuestas luego se presenta diapositivas en relación al tema de una área del curriculum es un conjunto de contenidos educativos que se consideran sustancialmente relacionados entre sí. Las áreas curriculares pueden existir en diversos niveles jerárquicos, según el nivel de análisis que se considere, y se organizan bajo algún principio de clasificación Las áreas curriculares son una forma de organización articuladora e integradora de las competencias que se busca desarrollar en los estudiantes y de las experiencias de aprendizaje afines. El conjunto de las áreas curriculares, organizado según los ciclos, configuran el Plan de Estudios de las modalidades o niveles educativos de la Educación Básica.Terminada la presente etapa, se anima a las participantes a formular entre ellas diversas preguntas en relación a la calificación descriptiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Video • Diapositivas 	
HABILIDAD	<p>Seguidamente se anima a las directoras a realizar una actividad práctica, en relación al tema del diagnóstico preciso por áreas curriculares, Ellas podrán elegir de acuerdo a sus habilidades, diversos materiales; se entregara documentos y medios audiovisuales, videos, conferencias, computadoras, cañón multimedia, grabadora, libros , separatas, trifoliados, juegos intelectuales, varios disfraces. Cuando las protagonistas hayan terminado de elegir y practicar de acuerdo a su habilidad, se solicitara al azar que manifiesten su habilidad en el tema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cartilla • Videos • Cañón multimedia, • Grabadora • Libros • Separatas • Trifoliados • Juegos intelectuales 	20 Minutos
JUICIO	<p>Cuando una directora se encuentre practicando su habilidad las otras participantes que estén observando tendrán en una ficha de observación a fin de lograr juzgar los hechos y ponderar con equilibrio y definir prioridades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de observación 	
ACTITUD	<p>Seguidamente la investigadora, invitara a las protagonistas a dialogar en base a preguntas y respuestas en cuanto a la actitud emprendedora de las directoras : ¿Cómo alcanzaron y superaron las metas?, ¿Qué riesgos asumieron, al actuar como agente de cambio?, ¿Cómo llegaron a la excelencia y enfocarse en los resultados?. Se destaca al final alcanzar la autorrealización de su potencial, como directivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas 	20 Minutos
			20 Minutos